

PROTOCOLLO DI INTESA PER LA DEFINIZIONE DELLE PROBLEMATICHE DEL PERSONALE DEGLI ENTI INTERESSATI AL RIORDINO ISTITUZIONALE DI CUI ALLA L.R. 10/2008

La Regione Emilia-Romagna, rappresentata da _____

le seguenti Confederazioni sindacali:

CGIL, rappresentata da _____

CISL, rappresentata **Claudio Arlati**

UIL, rappresentata da **Egues Anzolla**

e le federazioni regionali di categoria :

CGIL FP (Funzione Pubblica) rappresentata da Adele Ventura

CISL FPS (Funzione Pubblica) rappresentata da Roberta Roncone

UIL FPL (Federazione Poteri locali) rappresentata da _____

sono incontrati in data 30 aprile 2009 e hanno convenuto su quanto di seguito riportato

Premesso che

- la legge Regione Emilia-Romagna 30 giugno 2008, n. 10, recante “Misure per il riordino territoriale, l'autoriforma dell'amministrazione e la razionalizzazione delle funzioni”, detta misure finalizzate al riordino dei livelli istituzionali operanti in ambito sovracomunale per l'esercizio associato di funzioni e servizi comunali, al fine di ridelimitare gli ambiti territoriali delle Comunità montane, in un'ottica di riduzione del loro numero complessivo, mediante incentivazione dell'Unione di Comuni, nonché al riordino del sistema degli enti di governo e di gestione dei servizi sul territorio, con revisione delle Agenzie degli ambiti territoriali ottimali (A.A.T.O.), e dei servizi legati al trasporto pubblico locale, ai fini di contenimento della spesa pubblica e di razionalizzazione dei servizi;
- Il Capo IV della suddetta legge regionale 10/2008 detta “Disposizioni sul personale” e, in particolare, l'art. 42 reca:
 - a) al comma 1: “...la Regione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, promuove misure finalizzate ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane ai nuovi soggetti istituzionali, al fine di migliorare l'efficacia degli interventi e sviluppare le potenziali sinergie”;
 - b) al comma 3: “In coerenza con i principi contenuti nell'art. 31 del D.Lgs. 165 del 2001, il personale assunto a tempo indeterminato presso enti pubblici impegnato sulle attività oggetto del processo di riorganizzazione è trasferito, di norma, alle dipendenze dei soggetti istituzionali individuati per l'esercizio delle funzioni oggetto della presente legge. A detto personale si applica la disciplina di cui all'art. 2112 del c.c. nel rispetto delle procedure di informazione e consultazione con le organizzazioni sindacali. ...”;

- c) al comma 5: "... I rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo, non decadono e rimangono in vigore fino alla scadenza naturale dei rispettivi contratti anche tramite subentro nella titolarità dei rapporti del nuovo ente successore";
- le Confederazioni sindacali, le categorie di CGIL, CISL e UIL, e la Regione Emilia-Romagna, hanno avviato un percorso di confronto, a livello regionale, per il monitoraggio e la valutazione congiunta del processo di attuazione della legge regionale in ordine agli aspetti che hanno ricadute sui rapporti di lavoro dei dipendenti di tutti gli enti interessati al processo di riorganizzazione, a fini di tutela dell'occupazione e valorizzazione delle professionalità di chi opera negli enti medesimi, ferme restando le procedure di confronto previste a livello aziendale dalla vigente normativa (art.47 commi 1-4 della L.428/1990)

Tutto ciò premesso tra le parti si conviene quanto segue

A) Il confronto ha l'obiettivo di ottimizzare il processo decisionale, in ambito regionale, per l'allocazione, la valorizzazione delle competenze e il mantenimento delle professionalità acquisite dalle risorse umane interessate al processo di riordino istituzionale e funzionale di cui in premessa;

B) In via prioritaria, secondo quanto previsto all'art. 42 comma 3 della l.r. n. 10/2008, il personale assunto a tempo indeterminato presso enti pubblici impegnato sulle attività oggetto del processo di riorganizzazione è trasferito, alle dipendenze del soggetto istituzionale individuato per l'esercizio delle funzioni; nel caso in cui a ciascun Ente soppresso succedano più Enti o non sussistano le condizioni per operare il trasferimento di tutto il personale all'Ente subentrante, gli Enti interessati provvedono alla predisposizione congiunta di un piano di successione del personale nel rispetto dei seguenti criteri generali:

1. Assicurare, di comune accordo tra gli Enti, coerenza tra le professionalità possedute dal personale trasferito e le attività/funzioni che l'Ente subentrante dovrà svolgere, garantendo, ai lavoratori, per quanto possibile, il mantenimento della professionalità nell'organizzazione del nuovo datore di lavoro;
2. Nel caso si riscontri l'esigenza organizzativa di destinare parte del personale ad una sede di lavoro ubicata in territorio comunale diverso da quello della sede originaria (presso l'Ente subentrante nelle funzioni o presso Ente terzo) si procederà, in via prioritaria, favorendo, fermo restando il possesso della professionalità necessaria, le istanze volontarie di mobilità, e, successivamente, garantendo che la permanenza nella sede di lavoro originaria avvenga, in caso di pluralità di lavoratori coinvolti in un possibile trasferimento, a parità di professionalità, nel rispetto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) condizioni di salute del lavoratore (portatore di handicap o in gravi condizioni di salute psico-fisica);
 - b) situazione di famiglia, per la presenza, nel nucleo familiare, di portatori di handicap o di soggetti in gravi condizioni di salute psico-fisica, che necessitano di assistenza;
 - c) situazione di famiglia, in relazione alla presenza, nel nucleo familiare, di figli minori di 14 anni o di anziani con età superiore a 80 anni;
 - d) maggiore distanza in Km della nuova sede di lavoro dal luogo di residenza
 - e) maggiore anzianità di servizio

f) presenza di titoli e/o percorsi formativi attinenti alla specifica professionalità.

In tali casi, qualora non fosse possibile garantire la permanenza nella sede originaria di lavoro, gli Enti destinatari favoriscono l'eventuale accoglimento di richieste finalizzate alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time o l'attivazione di forme di telelavoro.

3. Assicurare, nel caso nell'Ente ricevente non fosse possibile trovare una collocazione per il personale nella medesima professionalità, anche mediante il supporto di idonei percorsi di formazione, la riqualificazione del personale nel nuovo contesto organizzativo, se destinato a nuove attività professionali;
4. Prevedere che il personale trasferito presso gli Enti subentranti o Enti terzi, in una sede diversa, territorialmente ubicata ad una distanza superiore a 30 Km da quella precedente e dal comune di residenza- abbia diritto di priorità- rispetto alle assunzioni di terzi con le ordinarie forme di reclutamento - allorchè si verifichino, presso l'Ente subentrato a quello soppresso e con sede nello stesso territorio comunale ove era la sede del primo, fabbisogni coerenti con la professionalità posseduta presso la sede di lavoro originaria ove ciò si verifichi entro i primi tre anni dal trasferimento; in tali casi, nello stesso arco temporale di riferimento gli Enti verificano la possibilità di riconoscere un'indennità compensativa per il disagio conseguente all'avvenuto trasferimento. La domanda di mobilità del personale interessato è comunque sottoposta a una valutazione d'idoneità .
5. Garantire che il personale trasferito presso gli Enti subentranti o Enti terzi manterrà il diritto al godimento delle ferie ancora non godute al momento della soppressione dell'Ente di provenienza.
6. Assicurare che gli Enti subentranti prevedano, nell'ambito di procedure selettive dagli stessi bandite, l'equiparazione, in termini di valorizzazione e punteggio, dell'attività lavorativa svolta presso l'Ente di provenienza a quella svolta presso l'Ente di destinazione.
7. . La Regione opererà per la valorizzazione dell'esperienza maturata dai collaboratori coinvolti nel processo di riordino territoriale nell'ambito delle procedure finalizzate al reclutamento di personale mediante mobilità da altri Enti o procedure selettive pubbliche che prevedano il riconoscimento di punteggi per l'esperienza lavorativa. **Si attiverà altresì per verificare che, fermi restando i presupposti di legge e le compatibilità organizzative, siano perfezionate le procedure per la stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti.**
8. Il piano di successione del personale eventualmente predisposto nel caso di cui al precedente punto B), deve essere oggetto, a cura dell' Ente datore di lavoro, prima della sua adozione, della procedura di informazione ed esame congiunto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 47, commi da 1 a 4, della L. 428/1990. In tale sede sono affrontate le problematiche di dettaglio inerenti le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati al trasferimento.

Organizzazioni Sindacali Confederali

CGIL Emilia-Romagna _____
CISL Emilia-Romagna _____
UIL Emilia- Romagna _____

Federazioni di categoria

CGIL FP _____
FPS CISL FP _____
UIL FPL _____

Regione Emilia-Romagna
