



Relazione illustrativa Ipotesi di contratto integrativo stralcio su "Proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato".

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		24/10/2013
Periodo temporale di vigenza		Dalla data di stipula fino al 31.12.2015.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Avv. Gaetano Prudente, Direttore Generale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc/Cgil,Cisl Università,Uil-Rua, Confsal Fed. Snals/Univ. Cisapuni, Csa di Cisa Univ.,Usb Pi. OO.SS. firmatarie: Flc/Cgil,Cisl Università, Uil-Rua, Confsal Fed. Snals/Univ. Cisapuni, Usb Pi; RSU: firmataria.
Soggetti destinatari		Personale tecnico amministrativo assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Proroga e rinnovo, oltre i 36 mesi, della durata dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, nei limiti tassativi e invalicabili stabiliti dalla legislazione vigente.
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	-E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, anche con riferimento all'anno 2013. -E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. -E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009. Con riferimento al comma 6 è stata resa pubblica la Relazione sulla Performance 2012, oltre che il relativo Piano. Non essendosi ancora concluso l'anno non è disponibile, invece, la relazione sulla Performance 2013. -La Relazione sulla Performance 2012 è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009, in data 23.9.2013.
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alle relazione illustrativa.	-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI..... NO..... -Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
EVENTUALI OSSERVAZIONI		



Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

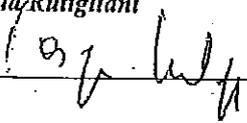
<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>L'articolato dell'ipotesi di contratto integrativo stralcio costituisce uno strumento giuridico finalizzato a consentire, in stretta relazione alle effettive esigenze dell'Università e in rigida osservanza del limite di spesa annuo stabilito dalla normativa vigente, la possibilità di prosecuzione - mediante proroga e rinnovo - del rapporto di lavoro di unità assunte con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, entro il limite temporale fissato al 31.12.2015.</p> <p>Giova evidenziare che la possibilità di ricorrere a detto <i>strumento giuridico</i> è assicurata a tutte le Pubbliche Amministrazioni, in base all'art. 36 del D. Lgs n. 165/01, come novellato dall'art. 4, comma 1, lett. b) del D.L. n. 101/2013-convertito in L. n. 125/2013, che consente l'applicazione delle disposizioni previste dal Decreto Legislativo 6.9.2001, n. 368, compresa, pertanto, quella stabilita dall'art. 5, comma 4 bis.</p> <p>Il disposto di cui trattasi ha determinato il superamento della previsione di cui all'art.1 comma 8 della Legge n.92/2012, ossia la necessità che venga stipulato un Accordo quadro nazionale (tra l'Aran e le Rappresentanze Sindacali aventi titolo) per realizzare l'armonizzazione, nel settore pubblico, della disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato prevista per il settore privato.</p> <p>Nella disamina dei presupposti normativi sui quali regge l'ipotesi di contratto, occorre far menzione all'invalicabile tetto di spesa previsto per le eventuali proroghe e rinnovi dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, rappresentato dall'art.9, comma 28, del D.L. 31.5.2010, n.78, convertito con Legge 30.7.2010, n.25, cui l'ipotesi di contratto integrativo soggiace.</p> <p>Gli effetti applicativi dell'ipotesi di contratto dovranno, peraltro, essere obbligatoriamente temperati con le misure di contenimento della spesa che saranno recepite nell'adottando piano di rientro del disavanzo di Amministrazione, nonché con le effettive esigenze derivanti dalla programmazione triennale del reclutamento di personale.</p>
<p>b) Modalità di utilizzo delle risorse</p>	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta, poiché non finalizzata all'utilizzo delle risorse costituenti <i>il Fondo unico di Amministrazione</i>, come richiesto dalla circolare del Mef n.25 del 19.7.2012, pag.6, lettera b).</p>
<p>c) Effetti abrogativi impliciti</p>	<p>L'ipotesi di accordo sottoscritta non produce effetti abrogativi, non essendo stati stipulati precedenti accordi nella medesima materia.</p>



<p>d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità</p>	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta, poiché non finalizzata alla corresponsione di incentivi per la performance individuale e organizzativa, ai sensi del titolo III del D. Lgs. n.150/2009, come richiesto dalla circolare del Mef n.25 del 19.7.2012, pag.6, lettera d).</p>
<p>e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, poiché non finalizzata ai passaggi retributivi nella stessa categoria (progressioni economiche), come richiesto dalla circolare del Mef n.25 del 19.7.2012, pag.6, lettera e).</p>
<p>f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo</p>	<p>Anche questa sezione, secondo la circolare del Mef n.25 del 19.7.2012, pag.6, lettera f), costituisce parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta. Si evidenzia, tuttavia, come la possibilità di rinnovo e proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato, contribuirebbe a non alterare i livelli di efficacia, efficienza ed economicità assicurati dall'Amministrazione, in un momento nel quale l'Università è chiamata ad assumere scelte che dovranno sempre più garantire standards elevati di servizi (in un quadro normativo in costante e rapida evoluzione) con risorse umane limitate per i noti vincoli in materia di assunzioni.</p>
<p>g) Eventuali altre informazioni</p>	<p>.....</p>

Il Dirigente del Dip. Risorse Umane e Organizzazione

Dott.ssa Pasqua Rutigliani



Il Direttore Generale

avv. Gaetano Prudente

