



**AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE
E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE**

Civico Di Cristina Benfratelli
Azienda di Rilievo Nazionale ad Alta Specializzazione

DELIBERA DEL DIRETTORE GENERALE

N. 001395

del 24 OTT. 2022

OGGETTO: Concessione del distacco sindacale retribuito, ai sensi degli artt. 7 - 8 - e 19 del CCNQ del 19/11/2019 con prestazione lavorativa al 75%, al dipendente RAGUSA Maria Cinzia, coadiutore Amministrativo ctg. B - matric. n. 6400

**U.O.C. PROPONENTE
RISORSE UMANE**

Proposta n. 742/ARU del 21 OTT. 2022

U.O.C. PROPONENTE

Non comporta Spese e/o Oneri a carico del Bilancio.

Il Responsabile del Procedimento
Grazia Lo Nobile

Il Dirigente UOS
Gestione giuridica del personale
Dott. Fabio Marussich

IL Direttore UOC
Risorse Umane
Dott.ssa Maria Luisa Curti

**U.O.C. ECONOMICO - FINANZIARIO
VERIFICA CONTABILE - BILANCIO
Esercizio 2022**

N° Conto economico _____

N° Conto Patrimoniale _____

Budget assegnato anno 2022
(euro) _____

Si riscontra la corretta correlazione tra gli effetti contabili conseguenti alla parte dispositiva del presente atto e i valori economici e/o patrimoniali registrati nell'apposito applicativo amministrativo-contabile di gestione del Budget Aziendale

STRUTTURA ASSEGNATARIA DI BUDGET

Scheda BUDGET allegata

datata _____

Il Responsabile del procedimento _____

Il Direttore dell'U.O.C. _____

L'anno duemilaeventidue giorno ventiquattro del mese di Ottobre, nei locali della Sede Legale di Piazza Nicola Leotta, 4 Palermo, il Direttore Generale Dott. Roberto Colletti, nominato con D.P. n. 195/Serv.1°/S.G. del 04.04.2019, assistito da Dott. Paolo V. Rele, quale segretario verbalizzante adotta la presente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

24 OTT 2022

Il Direttore dell'U.O.C. Risorse Umane dott.ssa Maria Luisa Curti

Premesso che:

- in data 19/11/2019 è stato sottoscritto il CCNQ di ripartizione dei distacchi e permessi tra le associazioni sindacali rappresentative nei comparti e nelle aree di contrattazione nel triennio 2019-2021 che ha apportato modifiche al CCNQ del 04/12/2017;
- che con nota prot. 2022/220 – cod.: XI/146 del 19/10/2022, acquisita al protocollo dell'Ente n. 0021736 del 19/10/2022 il Coordinatore dell'Area Organizzazione e Politiche delle Risorse della Confederazione CGIL ha chiesto per il dipendente a tempo indeterminato di questa ARNAS Sig.ra RAGUSA Maria Cinzia, C.F. : RGSMCN73A45D009P, coadiutore Amministrativo ctg. B, il distacco sindacale retribuito part-time al 25% con prestazione lavorativa al 75% , con decorrenza dal 1° Novembre 2022 e fino a revoca o variazione ai sensi del CCNQ del 04/12/2017;
- che con medesima nota la suddetta Confederazione ha comunicato che il Dirigente Sindacale in parola è Componente degli Organi statutari della Confederazione CGIL e il distacco in parola è da imputare al contingente assegnato a detta Confederazione, usufruendo della facoltà di compensazione tra comparti, come previsto dall'art. 16, comma 2 del CCNQ del 04/12/2017;

Visto:

- l'art. 7 del CCNQ del 19.11.2019 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali il quale dispone che "I dipendenti ed i dirigenti indicati nell'art. 1 comma 1 (Campo di applicazione), in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, nelle amministrazioni ricomprese nei comparti e nelle aree, che siano componenti degli organismi direttivi statutari delle proprie associazioni sindacali rappresentative, hanno diritto - nei limiti numerici previsti dagli art. 27 (Ripartizione dei distacchi sindacali nei comparti di contrattazione) e 32 (Ripartizione dei distacchi sindacali nelle aree dirigenziali) - ad essere collocati in distacco sindacale con mantenimento della retribuzione di cui all'art. 19 (Trattamento economico) per tutto il periodo di durata del mandato sindacale";
- l'art. 8 del citato CCNQ del 19.11.2019 "Flessibilità in tema di distacchi sindacali" il quale, ai commi 3 e 4 dispone che "omissis..... i distacchi attivati in favore di dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, titolari di rapporto di lavoro a tempo pieno, possono essere utilizzati con articolazione della prestazione lavorativa ridotta. In tal caso la prestazione lavorativa minima è quella prevista per il part-time dai contratti collettivi nazionali di lavoro, mentre la prestazione lavorativa massima è pari al 75% di quella prevista per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno. La prestazione lavorativa, nei casi di cui al comma 3, deve essere definita previo accordo tra l'amministrazione ed il dipendente e può articolarsi:

a) in tutti i giorni lavorativi, in misura ridotta;

b) in alcuni giorni della settimana, del mese o di predeterminati periodi dell'anno, in modo da rispettare la durata del lavoro settimanale prevista calcolata come media nell'arco temporale preso in considerazione;

- l'art. 8 succitato, comma 5 prevede che per il diritto alle ferie e per lo svolgimento del periodo di prova in caso di vincita di concorso o passaggio di qualifica (purché in tale ipotesi sia confermato il distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta) si applicano le norme previste nei singoli contratti collettivi di lavoro per il rapporto di lavoro part-time - orizzontale o verticale – secondo le tipologie del comma 4;
- l'art. 19 - CCNQ del 19.11.2019 – "Trattamento economico" dispone che:
 - ✓ il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali e che sino a quando i prossimi contratti collettivi nazionali non avranno stabilito una diversa disciplina, rimangono ferme tutte le norme previste dai CCNL vigenti, nonché, per gli ambiti ove lo stesso sia ancora in vigore, dall'art. 7, comma 2 (Trattamento economico) del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.
 - ✓ comma 3 art. 19 CCNQ del 19.11.2019 stabilisce che in caso di distacco ai sensi dell'art. 8, comma 3 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), al dirigente sindacale è garantito:
 - il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.
- In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.

Visto altresì, l'art. 21 "Procedure per la richiesta, revoca e conferma dei Distacchi ed Aspettative Sindacali" il quale prevede che "le richieste di distacco o aspettativa sindacale ai sensi degli artt. 7 (distacchi sindacali), 12 (Distacchi da cumulo di permessi sindacali per l'espletamento del mandato – Procedure) e 15 (Aspettative e permessi sindacali non retribuiti) sono presentate dalle associazioni sindacali rappresentative alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, anche attraverso il sito web dedicato Gedap, nonché alle amministrazioni di appartenenza del personale interessato. Queste ultime amministrazioni - accertati i requisiti soggettivi previsti dall'art. 7, comma 1 (Distacchi sindacali) - provvedono entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta. Entro due giorni dall'avvenuta concessione, le amministrazioni stesse ne danno comunicazione, attraverso il sito web GEDAP, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi e per gli effetti dall'art. 50 del d.lgs. 165/2001, anche ai fini della verifica del rispetto dei contingenti";

Dato Atto che il dipendente, per come dichiarato dalla Confederazione CGIL è Dirigente Sindacale e Componente degli Organi Statutari;

Ritenuto di poter accogliere la richiesta della Confederazione CGIL in merito alla richiesta di trattarsi in quanto rientrante nei criteri previsti dalla normativa vigente;

Ritenuto di Dare Atto che La documentazione citata nel presente provvedimento è agli atti dell'U.O.C. Risorse Umane;

Dato Atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso, a seguito della istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo ed utile per il servizio pubblico, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 3 del D.L. 23 ottobre 1996 n. 543, come modificato dalla L. 20 dicembre 1996 n. 639, e che lo stesso è stato predisposto nel rispetto della L. 6 novembre 2012 n. 190 – "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" – nonché nell'osservanza dei contenuti del piano aziendale della prevenzione della corruzione 2019-2021;

PROPONE

Per quanto in premessa, che si intende riportato e trascritto, di:

1. **Prendere Atto** della nota prot.n. 2022/220 – cod.: XI/146 del 19/10/2022, acquisita al protocollo dell'Ente n. 0021736 del 19/10/2022, con la quale il Coordinatore dell'Area Organizzazione e Politiche delle Risorse della Confederazione CGIL. ha chiesto per il dipendente a tempo indeterminato di questa ARNAS Sig.ra RAGUSA Maria Cinzia, C.F. : RGSMCN73A45D009P, coadiutore Amministrativo ctg. B, il distacco sindacale retribuito part-time al 25% con prestazione lavorativa al 75%, con decorrenza dal 1° Novembre 2022 e fino a revoca o variazione ai sensi del CCNQ del 04/12/2017.
2. **Prendere Atto**, altresì, che nella succitata nota prot. n. 2022/220, la stessa Confederazione **ha certificato** :
 - il possesso da parte Sig.ra RAGUSA Maria Cinzia, del " *requisito soggettivo di Dirigente Sindacale e componente degli organismi direttivi statutari* " ;
 - che e il distacco in parola è da imputare al contingente assegnato a detta Confederazione, usufruendo della facoltà di compensazione tra comparti, come previsto dall'art. 16, comma 2 del CCNQ del 04/12/2017.
3. **Procedere**, ai sensi del vigente CCNQ 19/11/2019 che ha apportato modifiche al CCNQ del 04/12/2017, **al collocamento in distacco sindacale** retribuito part-time al 25% con prestazione lavorativa al 75%, con decorrenza dal **1° Novembre 2022** e fino a revoca o variazione, della Sig.ra **RAGUSA Maria Cinzia**, C.F. : RGSMCN73A45D009P, coadiutore Amministrativo ctg. B., come da richiesta della Confederazione di appartenenza CGIL.
4. **Dare comunicazione** di quanto sopra alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della

Funzione Pubblica – ai sensi e per gli effetti dell'art. 50 del D. LGS. 165/2001, esclusivamente attraverso piattaforma GEDAP.

5. **Dare Atto** che il distacco sindacale decorre **01/11/2022** e che il distacco è da ritenersi confermato sino a nuove diverse determinazioni da parte della Confederazione CGIL, non essendo prevista conferma ma solo procedura di revoca o di eventuale variazione.
6. **Dare Atto** che ai sensi dell'art. 8, comma 4 del CCNQ del 19/11/2019, l'articolazione di prestazione ridotta è definita previo accordo del dipendente con l'amministrazione in base alle tipologie indicate alla lett. a) e b) della suddetta disposizione e che, pertanto, la Sig.ra RAGUSA Maria Cinzia concederà la nuova articolazione oraria per l'effettuazione della prestazione lavorativa al 75% con il Responsabile dell'U.O. di appartenenza, che dovrà essere comunicata all'Ufficio Rilevazione Presenze - Servizio Risorse Umane.
7. **Dare Atto** che l'art. 19 - CCNQ del 19.11.2019 – “Trattamento economico” dispone che:
 - il trattamento economico fondamentale ed accessorio spettante nei casi di distacco sindacale è disciplinato dai rispettivi contratti collettivi dei comparti ed aree dirigenziali e che sino a quando i prossimi contratti collettivi nazionali non avranno stabilito una diversa disciplina, rimangono ferme tutte le norme previste dai CCNL vigenti, nonché, per gli ambiti ove lo stesso sia ancora in vigore, dall'art. 7, comma 2 (Trattamento economico) del CCNL quadro transitorio stipulato il 26 maggio 1997.
 - comma 3 art. 19 CCNQ del 19.11.2019 stabilisce che in caso di distacco ai sensi dell'art. 8, comma 3 (Flessibilità in tema di distacchi sindacali), al dirigente sindacale è garantito:

il trattamento economico complessivo nella misura intera con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa la retribuzione di posizione per i dirigenti. Il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato è attribuito in base all'apporto partecipativo del medesimo al raggiungimento degli obiettivi assegnati; i periodi di distacco sono equiparati a tutti gli effetti al servizio pieno prestato nell'amministrazione anche ai fini del trattamento pensionistico.

In caso di fruizione di permessi sindacali, i compensi legati alla produttività comunque denominati nei vari comparti o la retribuzione di risultato per i dirigenti spettano al dirigente sindacale in relazione alla sua partecipazione al raggiungimento dei risultati stessi verificati a consuntivo.
8. **DARE ATTO** che ai sensi del comma 7 dell'art. 8 del CCNQ vigente nel caso di distacco sindacale con prestazione lavorativa ridotta di cui al comma 3 non è consentito usufruire dei permessi per l'espletamento del mandato di cui all'art. 10 (Permessi sindacali per l'espletamento del mandato), fatto salvo quanto previsto ai successivi commi 7 bis e 7 ter. Resta ferma la possibilità, in via eccezionale, di fruire di permessi senza riduzione del debito orario, da recuperare nell'arco dello stesso mese.
9. **Curerà** l'esecuzione del presente provvedimento l'U.O.C. Risorse Umane.
10. **Conferire** esecutività immediata al presente provvedimento ai sensi dell'art. 53 della L.R. n. 30 del 3/11/93.

Il Direttore U.O.C. *Risorse Umane*
Dott.ssa Maria Luisa Curti

24/01/2022

Sul presente atto viene espresso

parere favorevole dal

parere favorevole dal

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Francesco Paolo Tronca

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Salvatore Requirez

IL DIRETTORE GENERALE

- vista la proposta di deliberazione che precede e che qui si intende riportata e trascritta;
- preso atto dei i pareri favorevoli espressi dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;
- ritenuto di condividerne il contenuto;
- assistito dal segretario verbalizzante,

DELIBERA

di approvare la superiore proposta, che qui s'intende integralmente riportata e trascritta, per come sopra formulata dal Dirigente Responsabile della struttura proponente

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Roberto Colletti

Il Segretario verbalizzante

Paolo Vitali

PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione, per gli effetti dell'art. 53 comma 2 L.R. n°30 del 03/11/1993, in copia conforme all'originale è stata pubblicata in formato digitale all'Albo Informatico dell'A.R.N.A.S. a decorrere dal giorno 30 OTT 2022 e che, nei 15 giorni consecutivi successivi:

- Non sono pervenute opposizioni
 Sono pervenute opposizioni da _____

Il Responsabile Ufficio Atti Deliberativi
Dott.ssa Paola Vitale

-
-
- Delibera non soggetta al controllo ai sensi dell'art. 28 comma, 5 della L.R. n. 2 del 26 marzo 2002 e divenuta

ESECUTIVA

- Per decorrenza del termine di cui alla L.R. n. 30/93 art. 53 comma 6.
 Delibera non soggetta al controllo e, ai sensi della L.R. 30/93 art. 53 comma 7,

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

Estremi riscontro tutorio

Delibera soggetta a controllo

Inviata all'Assessorato Sanità il _____ Prot. n. _____

Si attesta che l'Assessorato Reg. Sanità, esaminata la presente deliberazione

ha pronunciato l'approvazione con atto n. _____ del _____ come da allegato

ha pronunciato l'annullamento con atto n. _____ del _____ come da allegato

Il Responsabile Ufficio Atti Deliberativi
Dott.ssa Paola Vitale

Notificata al Collegio Sindacale il _____ Prot. n. _____

Notificata in Archivio il _____ Prot. n. _____

Il Responsabile Ufficio Atti Deliberativi
Dott.ssa Paola Vitale

Altre annotazioni
