

PROTOCOLLO D'INTESA DELLE RELAZIONI SINDACALI TRA L'INRCA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

PREMESSA

Si rende necessario stipulare un regolamento che moduli le relazioni sindacali tra l'Azienda INRCA e le OO.SS. della dirigenza medico-veterinaria.

Tale regolamento viene redatto e concordato tra le parti ed ottempera alla corretta applicazione dei principi di cooperazione aziendale, che sono necessari ad una proficua attività comune tra l'INRCA e i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

Alla luce delle considerazioni sopra riportate, le parti concordano quanto segue.

METODOLOGIA

La molteplicità delle problematiche che interessano l'INRCA, necessitano di un confronto continuo e strutturato tra i vertici amministrativi e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medico-Veterinaria.

Per questo l'Azienda e le OO.SS. firmatarie del relativo C.C.N.L. concordano di assumere il confronto, la concertazione e, laddove prevista, la contrattazione, quali strumenti per la regolazione delle relazioni tra i soggetti, per governare il processo di relazioni industriali e di dialogo, favorendo un confronto costruttivo fondato sull'informazione preventiva, sullo scambio tempestivo di documentazione, sull'ottimizzazione delle tempistiche degli incontri.

In tale modo il sistema delle relazioni sindacali potrà favorire lo sviluppo delle strategie di gestione e qualificazione delle risorse umane e rappresentare lo strumento più idoneo per la verifica dello stato attuativo dell'applicazione del C.C.N.L..

TAVOLO DEL CONFRONTO

Il tavolo del confronto si compone delle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale come definite dall'art.10 del C.C.N.L. 08.06.2000 e dall'atto n. 163 del 16.04.2007.

Le parti convengono sulla necessità di armonizzare i diversi momenti di confronto a livello aziendale nel rispetto delle specifiche competenze e dei rispettivi modi così da garantire l'approfondimento sistematico delle tematiche trattate.

Sarà organizzata una riunione annuale nel corso della quale l'Organo di Governo darà informazione sull'andamento dell'assistenza e risultati dai punti di vista dell'appropriatezza degli interventi, dell'efficienza dei servizi e dell'equilibrio economico-finanziario. Nel corso di detta riunione verranno esposte le linee strategiche per l'anno successivo e comunicate le scelte prioritarie anche in termini di rimodulazione ed innovazione del sistema di offerta dei servizi assistenziali.

Inoltre verrà data informazione in ordine ai processi di riorganizzazione e dismissione anche attraverso iniziative ed interventi legati a soluzioni alternative anche di carattere temporaneo.

La comunicazione riguarderà anche i risultati, le criticità e i livelli di attuazione di provvedimenti che hanno rilevanza sullo stato organizzativo dell'Istituto.

Tutti gli incontri si concluderanno con la stesura di un verbale di riunione sottoscritto dalle parti. Al fine di mantenere un costante rapporto di informazione tra le OO.SS. e l'Azienda, la Direzione Generale provvederà all'invio del verbale conclusivo della seduta ai soggetti coinvolti, comunque prima di un incontro successivo.

Il confronto, improntato sulla concertazione, consultazione, informazione e sulla contrattazione, così da realizzare i principi della partecipazione, può estrinsecarsi anche nella costituzione di Commissioni Tematiche Paritetiche, per favorire l'individuazione delle soluzioni più opportune per quanto concerne argomenti caratterizzati da specifiche complessità tecniche e gestionali.

Il Direttore Generale individua nell'ambito dell'Agenzia per le relazioni sindacali il responsabile quale referente con cui le OO.SS. possano raccordarsi per ogni problematica relativa alla applicazione degli accordi onde facilitare il complesso del sistema delle relazioni sindacali.

RELAZIONI

Il sistema delle relazioni riguarderà:

Concertazione

Le OO.SS., ricevute le informazioni richieste, possono attivare in forma scritta la concertazione sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- ◆ Articolazione dell'orario di servizio e dei piani per assicurare le emergenze
- ◆ Affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali
- ◆ Criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art.25, c. 5°
- ◆ Articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione

◆ Condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale

La concertazione si attiva, entro le 48 ore dalla richiesta e si conclude nel termine, di 30 gg. dalla ricezione dell'informazione.

L'azienda convoca la delegazione trattante con comunicazione scritta e preavviso di 10 gg. indicando gli argomenti all'ordine del giorno.

Durante il periodo in cui si svolge la trattativa, l'Azienda si asterrà dall'adottare, salvo comprovate e dichiarate ragioni d'urgenza in ordine alla fruibilità dei servizi all'utenza, provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della concertazione. Le OO.SS. non assumeranno, salvo ragioni di urgenza, sulle stesse materie, iniziative conflittuali.

Dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Consultazione

La consultazione si svolge prima dell'adozione di atti interni o di indirizzi al sistema aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

La consultazione si attiva obbligatoriamente sui seguenti atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro:

- Organizzazione e disciplina di strutture ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale di livello aziendale;
- Consistenza e variazione delle dotazioni organiche
- Casi di cui all'art.19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n.626 e successive modificazioni

Al termine di ogni consultazione viene redatto un verbale che viene inviato secondo le medesime modalità seguite per la concertazione.

Contrattazione

La contrattazione collettiva aziendale per il personale in servizio avverrà con riferimento ai CC.CC.NN.LL. ed alle linee di indirizzo regionali emanate

Informazione preventiva

L'Azienda fornisce una informazione preventiva sulle seguenti materie, inviando entro 10 gg. la documentazione necessaria:

- Atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione dei servizi o delle UU.OO. e degli uffici
- Andamento dei processi occupazionali e stato di applicazione dei C.C.N.L.
- Sperimentazioni gestionali
- Piani di ristrutturazione e riconversione
- Misure per favorire le pari opportunità

- Verifica periodica della produttività delle UU.OO. e Servizi
- Applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e rapporto con l'utenza
- Misure adottate in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro
- Iniziative rivolte al miglioramento dei servizi in favore del personale

Alle OO.SS. verrà, inoltre, fornita adeguata informazione sui programmi aziendali e sullo stato della loro realizzazione, in particolare sui regolamenti attuativi dell'Atto aziendale.

Informazione successiva

Su richiesta delle OO.SS. l'Azienda fornirà:

- i dati consuntivi quantitativi della forza occupata, sulla costituzione, modificazione ed estinzione del rapporto di lavoro per i vari ruoli e sull'andamento generale della mobilità del personale
- i dati consuntivi relativi all'andamento della formazione professionale, con particolare riferimento al numero dei dipendenti coinvolti suddivisi per ruolo di appartenenza ed ai costi complessivamente sostenuti;
- l'elenco delle misure adottate in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, anche a seguito dell'applicazione del D.Lgs. 626/94 nonché di quello n. 246/96
- il rendiconto sulla distribuzione complessiva e sulla utilizzazione dei fondi per la retribuzione di risultato, di posizione e delle condizioni di lavoro
- l'elenco delle misure adottate per il conseguimento delle pari opportunità
- i risultati ed effetti generali sull'organizzazione del lavoro conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e processi organizzativi

Le parti prendono atto che gli elenchi delle determine possono essere visionati sul sito internet www.norme.marche.it/attiwebsalute/search.aspx.

Di norma entro 10 giorni dalla richiesta delle OO.SS. verranno forniti alle stesse copia degli atti deliberativi di interesse, nonché le circolari di interesse generale riguardanti il personale. L'Azienda si impegna, inoltre, a fornire alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. ogni informazione, preventiva, in merito alle materie per le quali è prevista la contrattazione integrativa aziendale.

Analogamente le OO.SS. si impegnano ad informare, anche di loro iniziativa, quanto di loro conoscenza possa riguardare la qualità dell'ambiente di lavoro e quant'altro possa essere, a loro avviso, rilevante per trasparenza, l'efficienza della gestione aziendale e la tutela della salute dei cittadini utenti e del personale.

Le parti si danno reciprocamente atto che il sistema di relazioni sindacali deve essere coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza dell'Azienda di incrementare e mantenere elevata l'efficacia e l'efficienza dei servizi nel rispetto della propria missione.

Ancona 10.05.2007

Delegazione Trattante di parte pubblica:

F.to Antonio Aprile
F.to Alberto Medi
F.to Adriana D'Alba
F.to Serenella David

Delegazione Trattante di parte sindacale:

CIMO	F.to Giovanni Cappelluti
ANAAO	F.to Osvaldo Scarpino
CISL MEDICI	F.to Massimo Boemi
AAROI SNR (UMSPED)	F.to Massimo Familiari