

**DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA 3
N. 1198 DEL 17 OTT. 2016**

Oggetto: RECEPIMENTO PROTOCOLLO D'INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI DELL'AREA CONTRATTUALE DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA - DETERMINAZIONI.

**IL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA 3**

-. - . -

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

VISTA l'attestazione del Dirigente della U.O.C. Controllo di Gestione e della U.O.C. Contabilità e Bilancio in riferimento al bilancio annuale di previsione;

- D E T E R M I N A -

1. Di recepire il "Protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali" dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria, in allegato alla presente determina quale sua parte integrante e sostanziale;
2. Di dare mandato al Servizio Gestione Sistemi Informativi di provvedere alla pubblicazione dell'atto regolamentare di cui si tratta sul sito web dell'Ente, nella sezione "Atti amministrativi - Regolamenti";
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa a carico dell'Area Vasta;
4. Di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo regionale ed è efficace dal giorno di pubblicazione nell'albo pretorio informatico dell'AV3, a norma dell'art.28 della L.R. n.26/1996, come sostituito dall'art. 1 della L. R. n. 36/2013;
5. Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L. R. 26/96 e s.m.i.;
6. Di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alla U.O.C. Gestione Risorse Umane ed all'U.O.C. Gestione Sistemi Informativi per il seguito di competenza.

Il Direttore
Area Vasta n. 3
Dr. Alessandro Maccioni

Numero: 11981/03	Pag. 2
Data: 17 OTT. 2016	

Per il parere infrascritto:

SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE E SERVIZIO BILANCIO

Vista la dichiarazione espressa dal Dirigente proponente, si attesa che dalla presente determina non deriva alcuna spesa.

Il Dirigente U.O.C. Controllo di Gestione
Paolo Gabbinelli

Il Dirigente U.O.C. Contabilità e Bilancio
Dr.ssa Lucia Eusebi

La presente determina consta di n. 11 pagine di cui n. 8 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -
(U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE)**

Normativa ed atti di riferimento:

- C.C.N.L. 8.6.2000 artt. 3 e da 8 a 12;
- C.C.N.L. 10.2.2004 artt. 2, 3 e 4
- C.C.N.L. 17.10.2008 art. 4
- C.C.N.Q. 7.8.1998, Accordo Collettivo Quadro 7.8.1998, C.C.N.Q. 9.8.2000;
- D.Lgs n. 150 del 27.10.2009;
- D.Lgs n. 141 dell'1.8.2011;
- L.R. 13/2003 e s.m.i..

Motivazione:

La Direzione dell'Area Vasta 3 e le OO.SS. dell'Area Contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria hanno avviato un percorso per definire un sistema di relazioni sindacali orientato al raggiungimento dell'obiettivo comune, nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità, contemperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale, con l'esigenza dell'azienda di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati nell'interesse dell'utenza.

Il perseguimento di detto obiettivo si è tradotto in un documento basato sulla partecipazione, sulla trasparenza e sulla correttezza delle parti nell'ambito della vigente normativa contrattuale e di legge.

In data 21/07/2016, all'esito del confronto avviato con la delegazione trattante dell'Area Contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'Area Vasta n. 3, è stato siglato il suddetto documento, denominato "Protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali", allegato al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale.

Il sottoscritto Dirigente attesta, infine, che il proponendo atto è conforme alle normative ed alle regole procedurali vigenti e che da esso non deriva alcun onere di spesa.

Esito dell'istruttoria:

Per quanto sopra esposto, si propone:

1. Di recepire il "Protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali" dell'area contrattuale della Dirigenza Medica e Veterinaria, in allegato alla presente determina quale sua parte integrante e sostanziale;
2. Di dare mandato al Servizio Gestione Sistemi Informativi di provvedere alla pubblicazione dell'atto regolamentare di cui si tratta sul sito web dell'Ente, nella sezione "Atti amministrativi - Regolamenti";
3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa a carico dell'Area Vasta;
4. Di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo regionale ed è efficace dal giorno di pubblicazione nell'albo pretorio informatico dell'AV3, a norma dell'art.28 della L.R. n.26/1996, come sostituito dall'art. 1 della L. R. n. 36/2013;
5. Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L. R. 26/96 e s.m.i.;
6. Di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alla U.O.C. Gestione Risorse Umane per il seguito di competenza.

Il Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott. Fabrizio Tombiani

- ALLEGATI -

Allegato n. 1: "Protocollo d'intesa sul sistema delle relazioni sindacali" dell'area contrattuale del Dirigenza Medica e Veterinaria

AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

PROTOCOLLO D'INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Macerata, 21/07/2016

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Direttore di Area Vasta 3

f.to Dr. Alessandro Maccioni

Direttore Gestione Risorse Umane

f.to Dr. Fabrizio Trobbiani

Direttore del Dipartimento Prevenzione

f.to Dr.ssa Tiziana Bentivoglio

Dirigente delle Professioni Sanitarie

f.to Dr. Renato Rocchi

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

f.to ANAAO-ASSOMED:

f.to AAROI EMAC:

f.to CIMO ASMD:

f.to F.V.M. (SIVEMP - SMI):

f.to FESMED:

f.to FASSID:

f.to CGIL MEDICI:

Normativa di riferimento

- C.C.N.L. 8.6.2000 artt. 3 e da 8 a 12;
- C.C.N.L. 10.2.2004 artt. 2, 3 e 4
- C.C.N.L. 17.10.2008 art. 4
- C.C.N.Q. 7.8.1998, Accordo Collettivo Quadro 7.8.1998, C.C.N.Q. 9.8.2000;
- D.Lgs n. 150 del 27.10.2009;
- D.Lgs n. 141 dell'1.8.2011;
- L.R. 13/2003 e s.m.i..

La delegazione trattante dell'Area Vasta 3 – area Dirigenza Medica e Veterinaria -

CONCORDANO

su di un Sistema di Relazioni sindacali che pur nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità, è strutturato in modo da rispondere all'obiettivo comune di ottimizzare il livello di efficienza e di produttività del servizio pubblico erogato, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 co. 3 del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., ottimizzando i livelli di produttività individuale e collettiva ed erogando trattamenti economici accessori corrispondenti alle prestazioni rese, nel rispetto dei vincoli e di bilancio e coerentemente con il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del loro sviluppo professionale.

Il perseguimento di detto obiettivo presuppone uno stabile Sistema di Relazioni Sindacali, fondato sui principi di responsabilità, buona fede, correttezza, trasparenza dei comportamenti, informazione reciproca e partecipazione nel quadro dell'autonomia gestionale e amministrativa dell'Azienda.

A tal fine le parti ritengono opportuno definire, attraverso l'armonizzazione delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, le regole del comune operare orientate alla prevenzione dei conflitti.

CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

ART.1

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

a) La delegazione di parte pubblica, coerentemente con le indicazioni della Direzione Generale Asur prot. n. 1051 del 9.11.2011 è così costituita:

- ✓ Direttore di Area Vasta
- ✓ Direttore del Dipartimento di Prevenzione
- ✓ Direttore di Distretto
- ✓ Diretto Medico del Presidio Ospedaliero
- ✓ Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane
- ✓ Dirigente delle Professioni Sanitarie

La parte pubblica può essere dal Direttore di Area Vasta integrata con ulteriori Dirigenti e figure professionali, quali soggetti esperti delle materie trattate che tuttavia, non essendo titolari del tavolo negoziale, non sottoscrivono le intese e gli eventuali verbali. Quando coinvolti, di norma nella convocazione dell'incontro sarà data informazione circa la partecipazione degli stessi.

Il Direttore di Area Vasta, esprime l'indirizzo unitario della delegazione e conduce la trattativa; in caso di assenza del Direttore, le funzioni possono essere dallo stesso delegate ad altro componente della delegazione di parte datoriale, informando opportunamente la delegazione sindacale prima dell'inizio della seduta.

b) La delegazione sindacale è composta:

dai dirigenti sindacali formalmente accreditati dalle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL nei termini di cui all'art. 2 del presente Protocollo.

Per garantire un'equilibrata composizione delle delegazione sindacale si conviene nell'opportunità di individuare massimo n. 3 dirigenti per ciascuna O.S., fatto salvo il ricorso alla delega. Analogamente a quanto previsto per la delegazione di parte pubblica le OO.SS., ove lo ritengono opportuno, possono far partecipare alle attività ulteriori

rappresentanti che tuttavia, non essendo titolari del tavolo negoziale, non sottoscrivono le intese e gli eventuali verbali.

ART.2

ACCREDITO DEI DIRIGENTI SINDACALI

L'accredito dei dirigenti sindacali avviene formalmente da parte di tutte le OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL che si sta applicando, anche se nell'Amministrazione una di esse non ha iscritti, rilevando a tale fine la circostanza della firma del CCNL e non la presenza di iscritti in quel luogo di lavoro.

Sempre formalmente e a cura delle OO.SS. vengono comunicate le eventuali modifiche dei soggetti titolari dell'accredito, nonché i nominativi di eventuali supplenti autorizzati a partecipare in assenza del relativo titolare.

ART.3

MODELLI RELAZIONALI

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. informazione
- b. concertazione
- c. consultazione
- d. contrattazione collettiva integrativa
- e. interpretazione autentica dei contratti collettivi integrativi
- f. commissioni tecniche bilaterali

ART.4

INFORMAZIONE

L'Area Vasta informa la delegazione sindacale, di norma semestralmente e comunque tempestivamente, in presenza di oggettive necessità, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, riguardanti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane, la costituzione dei fondi contrattuali.

Su richiesta, le parti si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi, iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione.

a) Informazione preventiva. E' prevista per le materie che costituiscono oggetto di contrattazione integrativa, concertazione o consultazione ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge. Si attua mediante comunicazione scritta, avente ad oggetto i contenuti degli atti da adottare o degli argomenti da trattare.

b) Informazione successiva. In tutti gli altri casi, diversi da quelli previsti alla lettera che precede, l'informazione è successiva. Si attua mediante comunicazione scritta contenente gli estremi degli atti adottati o dei documenti oggetto di informazione, con l'indicazione degli uffici e/o del link che rinvia al sito aziendale, presso i quali i soggetti sindacali possono acquisire copia della documentazione.

Le informative sindacali vengono inoltrate, via posta elettronica, agli indirizzi indicati dai soggetti sindacali.

L'informazione può essere richiesta anche dalle OO.SS. di categoria, nei limiti del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui alla L. 4.4.2012 n. 35 e al D.Lgs 14.3.2013 n. 33, mediante istanza scritta da indirizzarsi alla Direzione di Area Vasta e all'U.O.C. Gestione Risorse Umane.

Le richieste di informazioni, dati e in genere i quesiti formulati dai soggetti sindacali, conformi alla succitata normativa, vengono evase entro 15 giorni lavorativi dalla Direzione di Area Vasta o dall'Ufficio Gestione Risorse Umane.

Per quanto concerne le Determine, il testo integrale e i relativi allegati, fatta eccezione per i dati non soggetti a pubblicazione, sono disponibili sul sito aziendale sezione "Albo Pretorio Informatizzato", aggiornato costantemente sulla base degli atti adottati. Eventuali richieste di copie conformi delle Determine vanno

indirizzate alla Direzione di Area Vasta 3 e all'U.O.C. Segreteria Direzione, Archivio e Protocollo, cui compete il conseguente rilascio del documento nella medesima tempistica e nelle modalità sopraccitate, (entro 15 giorni).

ART.5 **CONCERTAZIONE**

I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, entro il termine di 15 giorni, la concertazione nelle materie previste dalla normativa nazionale e dalle leggi vigenti. Decorso detto termine senza alcun rilievo, si ritiene conclusa la procedura di informazione preventiva.

Le modalità di svolgimento della concertazione – ove richiesta, i tempi e gli esiti sono quelli previsti dall'art. 6 del CCNL 03.11.2005 con le seguenti precisazioni:

- il termine delle quarantotto ore entro il quale viene dato avvio alla concertazione, decorre per l'Area Vasta dal giorno successivo alla data di ricevimento della richiesta formale attestata dall'Ufficio Protocollo. Nel conteggio non rientrano le festività ed i giorni prefestivi;
- l'avvio della concertazione coincide con il primo incontro al riguardo convocato.

Eventuali integrazioni documentali ritenute dalle OO.SS. utili al confronto, dovranno essere fornite entro un tempo concordato; in ogni caso detta richiesta ha valore di interruzione del termine conclusivo previsto dalla concertazione.

ART.6 **CONSULTAZIONE**

Il diritto dei soggetti sindacali è normato dall'art. 6 comma 1 lett. c) rispetto al quale le parti prendono atto di quanto segue:

- l'organizzazione e la disciplina degli uffici sono oggetto di informativa preventiva, ai sensi dell'art. 5 comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 e smi;
- la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono oggetto di informativa preventiva ai sensi dell'art. 2 comma 18 del D.L. n. 95/2012 convertito in L. n. 135/2012;
- l'art. 68 del D.Lgs. n. 150/2009 ha soppresso i collegi arbitrali di disciplina;
- i casi di cui all'art. 19 del D.Lgs n. 626/94 come sostituito dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 continuano ad essere oggetto di consultazione obbligatoria.

L'istituto in parola può essere assolto mediante convocazione di specifico incontro e/o con trasmissione di idonea nota informativa da parte della Direzione di Area Vasta.

ART.7 **CONTRATTAZIONE**

La contrattazione collettiva integrativa avviene sulle specifiche materie e secondo le modalità previste dai CC.NN.LL. vigenti e dal D.Lgs n. 165/2001 e smi, come novellato dal D.Lgs n. 150/2009 e smi.

Non possono essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e dalle leggi o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 – ter del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i., al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'Azienda può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione.

Sottoscrizione. Il CCI è sottoscritto:

- per la parte datoriale, necessariamente dal Direttore di Area Vasta, oltre ai componenti di cui all'art. 1 lett. a) presenti al tavolo negoziale;
- per la parte sindacale, dalle OO.SS. di cui all'art. 1 lett. b).

I soggetti sindacali che non hanno sottoscritto l'Ipotesi di accordo, possono sottoscrivere, successivamente il Contratto Collettivo Integrativo definitivo.

Solo con la sottoscrizione definitiva, il CCI diventa giuridicamente efficace e può essere applicato con riferimento a tutti gli istituti, normativi ed economici, ivi disciplinati.

Fermo restando il principio generale del raggiungimento del maggior consenso possibile, l'Ipotesi di accordo e, successivamente il CCI, è valido anche se non è firmato da tutti i soggetti sindacali legittimati. Rientra infatti nella discrezionalità dell'Amministrazione valutare il consenso di un accordo, non solo in relazione al grado di rappresentatività locale delle OO.SS. ammesse alle trattative, ma anche al fatto che acconsentano alla stipula del CCI il maggior numero possibile delle stesse.

Il CCI è uno strumento normativo e non anche un mezzo per diffondere le dichiarazioni di parte e a tal fine possono essere allegate dichiarazioni congiunte finalizzate ad esplicitare il contenuto delle clausole contrattuali. In ogni caso ove le parti ravvisino la necessità di formulare dichiarazioni all'Ipotesi di CCI e conseguente CCI, le stesse vengono formalmente allegate al documento solo se risultano prodotte, sottoscritte e rese note ai contraenti, contestualmente alla stipula dell'Ipotesi di CCI.

ART.8 **INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Ove insorgano controversie interpretative in ordine a specifiche clausole del Contratto Collettivo Integrativo, i firmatari dello stesso ne definiscono consensualmente il significato autentico.

A tal fine la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno la facoltà reciproca di richiedere un incontro che dovrà avvenire entro 7 giorni dalla richiesta, ovvero entro una data convenuta e, dovrà concludersi, salvo diverso accordo, entro i successivi 7 giorni dall'avvio del confronto, periodo durante il quale le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali.

L'interpretazione così scaturita dal confronto ha efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCI.

ART.9 **MODALITA' DI SVOLGIMENTO DEGLI INCONTRI**

Convocazione. La convocazione viene inviata a tutti i componenti della delegazione trattante di cui all'art. 1 della presente intesa.

La comunicazione è inoltrata a mezzo posta elettronica agli indirizzi comunicati formalmente dai soggetti sindacali, con anticipo rispetto alla data dell'incontro di almeno 7 sette giorni (di calendario), fatto salvo il caso di avvio della concertazione per la cui tempistica si rinvia alla normativa contrattuale vigente e situazioni di motivata urgenza nelle quali la Direzione anche su richiesta della componente sindacale, può convocare l'incontro con un preavviso di 3 giorni.

La convocazione indica oltre al luogo e all'ordine del giorno, anche l'orario di inizio e di fine dell'incontro.

Di norma gli argomenti da trattare, le date e se del caso le calendarizzazioni degli incontri, vengono concordate dalle parti durante gli incontri sindacali; ove ciò non sia possibile l'iniziativa è a cura del Direttore di Area Vasta, su proposta anche delle OO.SS.

Nel caso in cui per esigenze della Direzione si rende necessario modificare il calendario degli incontri definiti, la circostanza viene comunicata di norma nei termini di cui al comma 2 del presente articolo.

Alla convocazione deve essere allegata la documentazione inerente le materie in discussione; ove per difficoltà tecniche ed operative non sia possibile assicurare detto adempimento, nella stessa saranno indicate le modalità e i tempi di acquisizione della documentazione che in ogni caso deve essere inoltrata alle OO.SS. entro le 48 ore che precedono l'incontro.

Svolgimento. Gli incontri sindacali, regolarmente convocati, hanno piena validità indipendentemente dall'eventuale assenza di OO.SS. sindacali.

Le organizzazioni sindacali assenti possono comunque produrre, entro tre giorni dalla ricezione del verbale della seduta, dichiarazioni e osservazioni sulla materia in esame, che vengono acquisite agli atti e partecipate all'intera delegazione trattante.

Detta ultima facoltà è circoscritta ai verbali delle sedute ordinarie; non è parimenti ammessa per:

- il verbale di chiusura della fase concertativa nel quale vanno esplicitate le posizioni assunte dalle parti che quindi debbono essere formalmente note all'esito della concertazione;
- l'ipotesi di CCI e correlato CCI per il quale trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 7 che precede.

Le riunioni devono svolgersi nel reciproco rispetto delle parti e delle posizioni assunte dalle stesse nel corso della discussione; esse sono presiedute dal Direttore di Area Vasta il quale apre i lavori organizzandoli sulla base dell'ordine del giorno. Al fine di ottimizzare il tempo dedicato alle sedute collettive, si conviene nella necessità di rispettare:

- ✓ l'o.d.g. previsto nella convocazione;
- ✓ l'orario di inizio e di fine dell'incontro, anche al fine di sottoscrivere congiuntamente il verbale della seduta;
- ✓ un tempo concordato di intervento e comunque a rotazione in modo da consentire la partecipazione alla discussione di tutti i presenti.

Verbalizzazione. La stesura del verbale delle riunioni è obbligatoria all'esito:

- della concertazione che deve concludersi con un verbale di accordo, ovvero con un verbale di mancato accordo, dal quale devono chiaramente risultare le posizioni delle parti;
- della contrattazione che si conclude con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCI e successivamente del relativo CCI.

In ogni caso, al fine di facilitare la definizione di accordi, regolamenti ecc., anche negli altri incontri, di norma viene redatto il processo verbale contenente la sintesi, per ciascun argomento previsto all'ordine del giorno, delle conclusioni raggiunte, le richieste e gli impegni assunti.

Ferme restando le precisazioni sopra espresse relativamente agli istituti della concertazione e contrattazione, al verbale sono allegati le note, le integrazioni e le dichiarazioni che ciascun partecipante ritiene opportuno formalizzare entro il medesimo termine previsto; in detta circostanza il soggetto sindacale è comunque tenuto a sottoscrivere il verbale con esplicito rinvio alla "dichiarazione a verbale".

Il processo verbale viene sottoscritto al termine della riunione e relativamente alla sua validità, valgono le medesime considerazioni espresse riguardo al Contratto Integrativo di cui all'art. 7.

Il verbale sottoscritto è da intendersi definitivo e lo stesso, completo di eventuali allegati, viene inoltrato a mezzo posta elettronica a tutti i soggetti sindacali di norma nei tre giorni successivi lavorativi.

Ove non sia possibile sottoscrivere il verbale a chiusura della seduta, all'adempimento si provvede in occasione di successivo incontro, anticipandone la bozza alle OO.SS..

I verbali e tutta la documentazione relativa agli incontri rimane agli atti dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane.

ART.10

MODALITA' DI PARTECIPAZIONE AGLI INCONTRI

Ai sensi dell'art. 10 comma 7 del CCNQ del 7.8.1998, le riunioni con le quali vengono assicurati i vari livelli di relazioni sindacali, avvengono normalmente al di fuori dell'orario di lavoro e, ove ciò non sia possibile, vengono attivate procedure e modalità tali da consentire lo svolgimento dell'attività sindacale (es.: cambio del turno e calendarizzazione degli incontri con congruo anticipo).

In coincidenza con il servizio dovranno essere utilizzati i permessi previsti dal monte-ore sindacale di cui all'art. 9 del citato CCNQ 7.8.98, da richiedersi preventivamente con la modulistica dei permessi in uso nell'Area Vasta.

Il monte ore dei permessi sindacali viene conteggiato e comunicato con cadenza annuale alle OO.SS. che lo gestiscono in autonomia, fermi restando i controlli da parte dell'Amministrazione, anche in ordine alla denuncia annualmente redatta. La presenza alle riunioni dei soggetti sindacali viene rilevata tramite apposizione della firma da parte degli stessi sul "registro presenze", specificando l'orario di entrata/uscita a cura di ciascun soggetto di cui all'art. 1.

ART.11

COMMISSIONI TECNICHE BILATERALI

Al fine di consentire il più completo coinvolgimento partecipativo nei processi produttivi, a richiesta delle parti, possono essere costituite, di norma con composizione paritetica, Commissioni Bilaterali, ovvero Osservatori, i cui componenti sono di volta in volta dalle stesse individuati tra i dirigenti accreditati alla trattativa.

Le Commissioni o Osservatori sono strumenti non negoziali, specializzati per materia, finalizzati alla raccolta e condivisione di informazioni per l'istruttoria ritenuta necessaria dalla delegazione trattante.

Gli esiti del lavoro prodotto e le eventuali proposte, riassunte e controfirmate, non possono in alcun caso assumere la natura di accordo ma vanno rimesse alla delegazione trattante per le valutazioni e le decisioni di competenza.

Per la partecipazione alle attività delle commissioni in oggetto valgono le stesse modalità di cui all'art. 10.

ART.12

PERCORSI DI ASCOLTO E CONDIVISIONE

Le parti danno atto reciprocamente dei comuni obiettivi di miglioramento dell'organizzazione, di elevazione della qualità delle prestazioni rese dai lavoratori e di accrescimento del benessere organizzativo, anche al di là delle relazioni sindacali di cui sopra.

Nell'ambito di tali obiettivi, le OO.SS. per il tramite dei dirigenti accreditati, possono segnalare criticità, richiedere chiarimenti, o proporre miglioramenti organizzativi.

Tutte le richieste, segnalazioni e proposte verranno esaminate, discusse, riscontrate, in appositi incontri con tutta la delegazione trattante. Gli incontri verranno convocati in base alla portata e numerosità delle segnalazioni e richieste pervenute e comunque con cadenza di norma bimensile.

Per tali incontri la Direzione di A.V. si riserva la facoltà di integrare la delegazione di parte pubblica con i dirigenti interessati dagli argomenti da trattare. Sempre in sede di incontro verrà consegnata l'eventuale documentazione necessaria.

ART.13

AFFISSIONE, USO DEI LOCALI E AGIBILITA' SINDACALI

L'Area Vasta:

- ✓ garantisce appositi spazi di affissione in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle sedi di lavoro; in detti spazi i dirigenti sindacali di cui all'art. 1 lett. b) hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e del lavoro;
- ✓ mette a disposizione dei dirigenti sindacali adeguati locali per consentire l'esercizio delle loro attività;
- ✓ favorisce e garantisce l'effettiva agibilità sindacale con particolare riguardo alla partecipazione dei dirigenti sindacali legittimati, agli incontri dei tavoli aziendali e alle eventuali Commissioni Bilaterali Paritetiche.

ART.14

DIRITTO DI ASSEMBLEA

I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite massimo di n. 12 ore pro-capite; le eventuali ore eccedenti dovranno essere recuperate entro i successivi 30 giorni.

La convocazione, la sede, l'orario e la presunta durata dell'assemblea è comunicata al Direttore di Area Vasta in forma scritta, con preavviso di almeno n. 3 giorni rispetto alla data prefissata.

In presenza di condizioni eccezionali e motivate, l'Amministrazione può spostare l'assemblea dandone comunicazione ai soggetti sindacali almeno 24 ore prima della data fissata.

L'assemblea si svolge di norma all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro; durante lo svolgimento della stessa deve essere comunque garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle UU.OO. interessate, analogamente a quanto previsto nella specifica intesa di Area Vasta in materia di livelli minimi del personale in caso di sciopero.

La partecipazione all'assemblea avviene marcando, in uscita, il cartellino marcatempo all'interruzione del lavoro e, in entrata, all'atto della ripresa del servizio. La giustificazione dell'orario mancante è rappresentata dalla firma di presenza apposta nell'apposita modulistica predisposta dalla O.S. e dalla stessa recapitata, all'Ufficio Presenze dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane.

ART. 15

CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

Le parti non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette nel primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa e durante il periodo in cui si svolge la concertazione.

Le parti, nelle materie demandate al confronto compiono ogni sforzo per raggiungere l'accordo; in caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa, da parte delle OO.SS., portare alla proclamazione di uno sciopero, vengono espletate le procedure di conciliazione previste dal CCNL 26.09.2001.

Se il tentativo di conciliazione ha esito positivo, il verbale sottoscritto dalle parti deve contenere l'espressa dichiarazione di revoca dello stato di agitazione proclamato; in caso di esito negativo, nel verbale vengono indicate le ragioni del mancato accordo e le parti possono ritenersi libere di procedere secondo le consuete forme sindacali, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

ART. 16

NORME FINALI

Per tutto quanto non previsto si rinvia espressamente alla vigente normativa contrattuale e di legge.

Le parti si riservano di modificare il presente protocollo in ragione di eventuali nuove previsioni contrattuali e di legge o qualora comunque le stesse ne ravvisino la necessità.



REGIONE MARCHE

Numero 1198/AV3

Data 17/10/2016

DETERMINA N. 1198/AV3 DEL 17/10/2016

**RECEPIMENTO PROTOCOLLO D'INTESA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI
SINDACALI DELL'AREA CONTRATTUALE DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA –
DETERMINAZIONI.**

PUBBLICAZIONE:

dal 17/10/2016 al 31/10/2016

ESECUTIVITA':

- La Determina è stata dichiarata immediatamente esecutiva il 17/10/2016
- La Determina è esecutiva il _____ (dopo il 10° giorno della pubblicazione)

Determina pubblicata sulla Extranet SI NO

Certificato di pubblicazione

Si attesta che del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio in data odierna, per quindici giorni consecutivi.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

17/10/2016

Stefania Scarponi

Collegio Sindacale: inviata con nota del 17 OTT. 2016

Atto soggetto al controllo della Regione: SI NO

Inviato con nota n. _____ del _____