

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA DI BOLOGNA

Relazione illustrativa e Tecnico Finanziaria intesa a stralcio per la modifica degli artt 2, 3 e 5 comma 3 e comma 4 del protocollo d'intesa in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza - 20/12/2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

DATA DI SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO: 20/12/2018

PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA: anno 2019

COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE:

Parte pubblica: Dott.ssa Patrizia Mangione – Direttore Amministrativo; Dr.ssa Carolina Guerrieri - responsabile facente funzioni Struttura Complessa "Direzione delle Professioni Sanitarie", Dott.ssa Alessandra Illuminati - responsabile "Gestione Relazioni Sindacali", Dott.ssa Filomena De Nigris - Dirigente amministrativo afferente al SUMAP

Presidente della delegazione datoriale: Dott.ssa Patrizia Mangione

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: area di contrattazione del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS, NURSING UP e RSU

Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FSI, FIALS e RSU (25)

MATERIE TRATTATE NEL CONTRATTO INTEGRATIVO:

Intesa a stralcio per la modifica degli artt 2, 3 e 5 comma 3 e comma 4 del protocollo d'intesa in materia di rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO NELL'ACCORDO

L'intesa stralcio in argomento è coerente con i riferimenti normativi specifici

- CCNQ/1996, sottoscritto in vigore del d.lgs. n. 626/1994
- D.lgs. n. 81/2008
- Atto di indirizzo regionale sulle modalità di svolgimento delle funzioni attribuite ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), del 25/7/2013 "

Rilevato che da parte della componente sindacale è pervenuta istanza di rivedere il protocollo in argomento, si è condivisa l'opportunità di intervenire aumentando il numero dei RLS (10 di cui 8 per l'area di contrattazione del comparto) e il numero delle ore (100 pro capite) in considerazione

- ✓ della complessità organizzativa aziendale,
- ✓ della presenza in Azienda di ulteriori lavoratori e di soggetti non inquadrabili come dipendenti, ricompresi nell'ampia accezione della definizione di lavoratori dettata dall'art. 2 - comma 1 lettera a) – del d.lgs. n. 81/2008,
- ✓ della complessità delle lavorazioni che si svolgono nell'Azienda, della compresenza, nell'ambito del Servizio Sanitario Nazionale, di tre aree di contrattazione collettiva,
- ✓ del fatto che il contesto aziendale e sovraziendale nel quale è richiesto l'espletamento della funzione di RLS ha assunto una valenza di maggiore complessità sia in termini tecnici sia in termini logistici

e in coerenza con quanto previsto nell'atto di indirizzo in materia di espletamento delle funzioni attribuite ai RLS ai sensi del DLGS 81/08 e del CCNQ/1996 e dell'Atto di indirizzo regionale sulle modalità di svolgimento delle funzioni attribuite ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), del 25/7/2013 " .

Si è inoltre condiviso che

- ✓ i RLS del comparto siano designati secondo un criterio di sostanziale proporzionalità rispetto al livello di rappresentatività sindacale aziendale
- ✓ ad inizio anno i RLS presentino un piano di lavoro, passibile di verifiche e modifiche infrannuali e, in relazione alla necessità di una maggiore presenza dei RLS e/o al verificarsi di eventi straordinari indotti dalla realizzazione di nuovi edifici e/o da attivazione di nuove sedi e/o da eventi di particolare rilevanza nell'ambito delle strutture a valenza interaziendale.
- ✓ L'utilizzo del monte ore, effettuato nel rispetto della normativa di riferimento e in coerenza con la pianificazione sopracitata sia passibile di verifiche periodiche in relazione alla metodologia di lavoro condivisa con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.
- ✓ L'utilizzo delle prerogative da parte dei RLS sia garantita fermo restando la compatibilità organizzativa nell'ambito del servizio di afferenza.

PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Azienda ha pubblicato il Piano della Performance sul proprio sito istituzionale:

- Per il triennio 2016-2018 in data 25.7.2016
- Per il triennio 2018 – 2020 in data 30.8.2018

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Il programma per il triennio 2016-2018 è stato adottato con delibera n. 17 del 29.1.2016 ed è pubblicato sul sito istituzionale

Il programma per il triennio 2019 - 2021 è stato adottato con delibera n. 36 del 30.1.2019 ed è pubblicato sul sito istituzionale.

OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'Azienda assolve gli obblighi di pubblicazione attraverso l'evidenza sul proprio sito istituzionale di:

- curricula di dirigenti e titolari di posizioni organizzative;
- retribuzione dei dirigenti
- curricula e retribuzioni di coloro che investono incarichi di indirizzo politico-amministrativo
- incarichi conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati

PARTE II – RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA -

Quanto disposto dal presente accordo non comporta maggiori oneri a carico dell'esercizio 2019, non essendo prevista una copertura in termini di unità tempo pieno equivalenti del tempo orario che verrà riservato all'attività in oggetto.

Il costo del maggior impegno orario, quantificabile in € 31.220 , sarà quindi integralmente compreso nella spesa per personale dipendente espressa nel Bilancio di previsione esercizio 2019 in corso di definizione.

IL DIRETTORE DEL SERV. UNIFICATO METROPOLITANO

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

(Dott. ssa Maria Paola Guadagni)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(Dott.ssa Patrizia Mangione)



IL DIRETTORE DEL SERV. UNIFICATO METROPOLITANO

CONTABILITA' E FINANZA

(Dott. Nevio Samorè)

