

PROTOCOLLO DI INTESA FRA LA REGIONE VENETO – AREA SANITA' E SOCIALE SSR E LE OO.SS. DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA'

La Regione Veneto – Area Sanità e Sociale e

Le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria

Premesso:

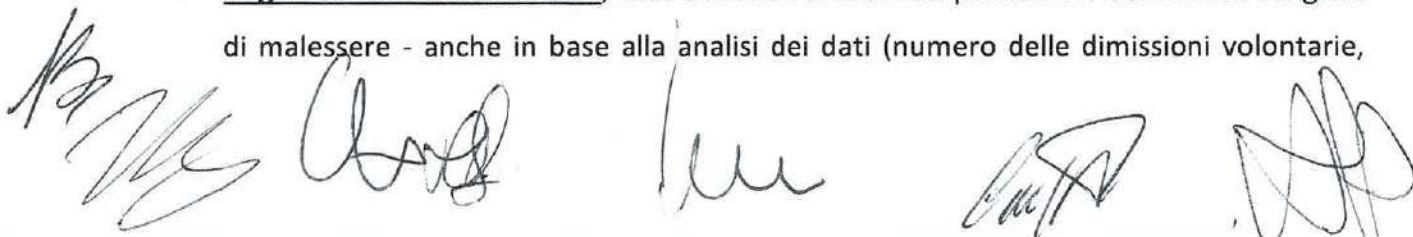
- che nel corso degli incontri fra la Regione – Area Sanità e Sociale e le OO.SS. regionali della Dirigenza sanitaria, tenutisi nel corso del 2022, sono emerse alcune criticità comuni alle diverse realtà aziendali;
- che in particolare le organizzazioni sindacali hanno evidenziato la sussistenza di un significativo “disagio lavorativo”, determinato in particolare dai carichi di lavoro crescenti, dal tema del rischio clinico e lavorativo e da un clima aziendale che presenta caratteri di criticità;
- che i dati elaborati dalle strutture della Regione indicano che il fenomeno delle dimissioni “inattese” si sta manifestando anche tra i dirigenti dipendenti delle aziende sanitarie del Ssr;

convengono che,

- al fine di migliorare la qualità del lavoro e dell'organizzazione, si possano individuare alcuni temi condivisi, rispetto ai quali lavorare in maniera programmatica, facendo convergere gli obiettivi e predisponendo strumenti di monitoraggio, confronto, verifica e correttivi delle criticità;

e pertanto individuano le seguenti azioni:

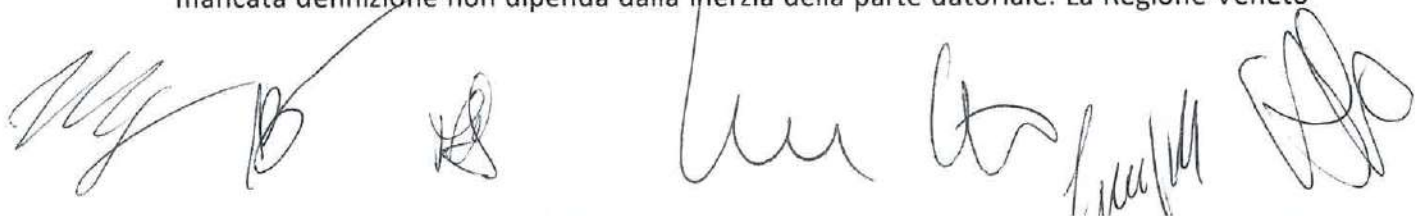
- **Migliorare il clima aziendale**, intercettando in maniera puntuale e sistematica i segnali di malessere - anche in base alla analisi dei dati (numero delle dimissioni volontarie,



tassi di malattia ...) - e indirizzando le Aziende alla promozione e allo sviluppo di politiche di gestione delle risorse umane, finalizzate al coinvolgimento e alla valorizzazione dei dipendenti, al loro benessere psico – fisico, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché all'accrescimento di un sano protagonismo. In tal senso, la Regione si impegna a presentare alle OO.SS. i risultati dell'indagine di clima organizzativo, avviata il 1° dicembre 2022 presso tutte le Aziende e predisposta in collaborazione con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa, affinché, sulla base di riflessioni e valutazioni condivise, possano essere predisposte azioni di miglioramento mirate e comuni. La Regione si impegna a prevedere uno specifico obiettivo assegnato ai Direttori Generali che preveda che a seguito dell'esame degli esiti della richiamata indagine di clima ciascuna azienda debba individuare per il 2023 almeno tre azioni dirette a migliorare il clima aziendale.

Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno annualmente per analizzare proposte finalizzate al contenimento/risoluzione delle problematiche connesse al clima organizzativo.

- **Ridurre il rischio lavorativo e il rischio clinico**, nella consapevolezza comune che tale obiettivo rappresenti una condizione imprescindibile per migliorare, oltre che le condizioni di lavoro, la qualità dell'assistenza e delle prestazioni. Le parti auspicano una piena applicazione degli strumenti messi a disposizione dall'art. 66 del CCNL 2016-2018 della dirigenza dell'Area Sanità: l'attivazione dei sistemi di valutazione e di certificazione della qualità, la verifica sulla istituzione e sul funzionamento dei Comitati per la valutazione dei rischi, una maggiore attenzione alla formazione, con la finalità complessiva di diminuire la potenzialità di errore e la responsabilità professionale, nonché la complessiva "sinistrosità" delle strutture. La Regione Veneto si impegna a presentare entro e non oltre il 31 marzo di ogni anno un report regionale relativo alle condizioni di rischio clinico e lavorativi esistenti.
- **Dare attuazione alla contrattazione integrativa presso le aziende sanitarie del Ssr**, attraverso un chiaro mandato da parte della Regione alle direzioni generali delle aziende sanitarie del Ssr affinché queste si attivino concretamente per la definizione della contrattazione integrativa aziendale e il confronto aziendale su tutte le materie previste dal CCNL 2016-2018 entro e non oltre il 31 marzo 2023 onde evitare che la mancata definizione non dipenda dalla inerzia della parte datoriale. La Regione Veneto



si impegna a tal proposito a presentare entro e non oltre il 30 aprile 2023 un report sullo stato di attuazione della contrattazione integrativa della Dirigenza del ruolo sanitario. Si precisa, a tale riguardo, che, già nel verbale di confronto del 2 agosto scorso, le parti, con riferimento all'anno 2023, hanno convenuto che l'assegnazione della quota perequativa ex art. 1, commi 435 e 435 – bis della L. 205/2017 sarà subordinata alla condizione che gli enti e le aziende del Ssr abbiano dato piena attuazione, entro il 30 Giugno 2023, al sistema degli incarichi dirigenziali, avendo preventivamente esperito il confronto con le OO.SS. e che, a decorrere dal 2024, non potranno accedere alla quota perequativa qualora i residui del "Fondo per la retribuzione degli incarichi" siano superiori al 10% e i residui del "Fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro" siano superiori al 8%. Le parti si impegnano ad individuare eventualmente ulteriori strumenti correttivi nel caso perdurasse tale criticità.

- Adoperarsi congiuntamente per dare attuazione alla previsione contenuta nell'ultimo punto della scheda 3 del Patto per la salute 2019-2021 di cui all'intesa Stato-Regioni del 18 dicembre 2019 per consentire, per il triennio 2023-2025, alla Regione Veneto e alle altre regioni che siano in equilibrio economico, di destinare risorse aggiuntive a favore delle aziende ed enti del proprio servizio sanitario regionale fino al 2% del monte salari 2018, in deroga ai limiti della spesa per il personale del SSN determinati dall'articolo 11 del D.L. 35/2019 (c.d. decreto Calabria) e in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (che stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possa superare il corrispondente importo determinato per il 2016 in assenza di aumento del suddetto personale in servizio rispetto al valore numerico presente al 31 dicembre 2018). Tale incremento, che sarà destinato, in sede di contrattazione integrativa, al solo personale dei ruoli sanitario e socio-sanitario, dovrà comunque essere percentualmente definito nell'ambito del tavolo di verifica per gli adempimenti di cui all'articolo 12, comma 1, dell'intesa 23 marzo 2005, sancita dalla Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano. Inoltre le risorse andranno utilizzate tenendo conto delle attività svolte in servizi disagiati e in zone disagiate, come definiti da linee di indirizzo regionali, sulla base dei dati relativi alle effettive carenze di organico registrate negli ultimi tre



anni. Nello stesso tempo, per rendere effettivo il possibile incremento, dovrà essere richiesto uno stanziamento specifico nella legge di bilancio per il 2023 che copra, almeno in quota parte, il necessario finanziamento.

- **Adoperarsi per incrementare**, o in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale o attraverso uno specifico intervento normativo nazionale o regionale, a 100_euro all'ora la remunerazione per le prestazioni aggiuntive anche dei professionisti operanti in ambito diverso dall'emergenza, con l'obiettivo di evitare il ricorso alle esternalizzazioni e/o alle cooperative, valorizzando il personale interno e trattenendo, dunque, i professionisti.

Venezia 12/12/2022

Per la Regione del Veneto

L'Assessore alla Sanità-Servizi Sociali-Programmazione socio-sanitaria

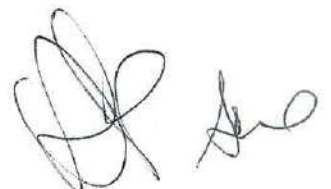
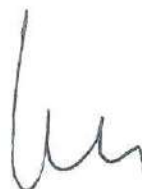
dott.ssa Manuela Lanzarin

Il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale

Dott. Luciano Flor

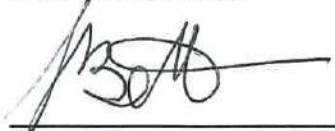
Il Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR

Dott. Claudio Costa



Per le organizzazioni sindacali delle Dirigenza Area Sanità

ANAAO ASSOMED

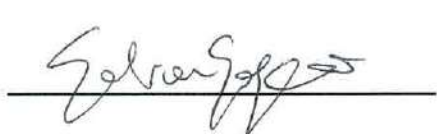




CIMO

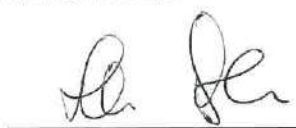


FASSID

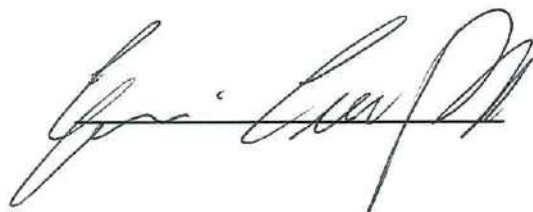




AAROI EMAC

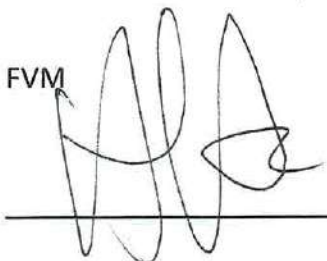


FP CGIL





FVM





FESMED

FEDERAZIONE CISL MEDICI

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI

Flora Spina

UIL FPL

W

Al