

**PROTOCOLLO DI INTESA SULLE RELAZIONI SINDACALI  
TRA  
ASSESSORATO AL WELFARE  
E  
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E  
AMMINISTRATIVA DEL SSN**

Il protrarsi di una contingenza economica sfavorevole, che investe tutti i settori, ha determinato una serie di interventi finanziari e normativi a carico del Servizio Sanitario Nazionale esitati in un depauperamento economico delle risorse a disposizione dello stesso. Il de finanziamento attuato e le politiche di risparmio sul personale si sono ripercosse sui Servizi Sanitari Regionali, rischiando di compromettere il funzionamento dei servizi anche nelle Regioni virtuose come la Lombardia.

Di fronte alle mutate richieste dei cittadini, all'aumento delle cronicità, alla necessità di riequilibrare i livelli assistenziali implementando i servizi del territorio, si realizza l'esigenza di un cambiamento non più rinviabile dei modelli assistenziali regionali.

Si rende quindi indispensabile un adeguamento della disciplina dei rapporti sindacali, che favorisca un ruolo pro attivo delle rappresentanze delle Dirigenze ai cambiamenti prospettati, considerato che nessun processo di cambiamento si realizza senza un forte investimento da parte dei soggetti interessati.

Visti:

- D.Lgs. 30/12/1992, n. 502 *"Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421."*;
- il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* e successive modifiche ed integrazioni;
- l'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area Dirigenza Medica e Veterinaria e l'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per l'Area Dirigenza SPTA, siglati in data 17.10.2008 sul sistema di relazioni sindacali regionali;

Considerato che:

- l'art. 2 (disposizioni finali e disciplina transitoria) della l.r. 11 agosto 2015 n. 23 *“Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al Titolo I e al Titolo II della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 (Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità)”* al comma 23 dispone: *“In fase di attuazione della presente legge la Regione realizza, con le organizzazioni sindacali maggiormente significative, periodici momenti di confronto sull'evoluzione del SSL, al fine di monitorare le ricadute sul personale, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed accordi regionali.”*;
- l'art. 5 (Funzioni della Regione) della legge regionale 30 dicembre 2009, n. 33 *“Testo unico delle leggi regionali in materia di sanità”* dispone al comma 14 che al fine di valorizzare negli atti di indirizzo e programmazione regionale le istanze provenienti dal mondo scientifico del lavoro e delle professioni, la Regione istituisce l'Osservatorio integrato del SSL, rappresentativo di tutte le professioni e delle realtà sanitarie, sociosanitarie e sociali operanti nella Regione, attraverso il coinvolgimento, tra gli altri, anche delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- l'art. 18 (Valorizzazione e sviluppo delle professioni sanitarie) della citata l.r. 33/09 dispone che la Giunta regionale, sentito l'osservatorio di cui all'articolo 5, comma 14, promuove la sottoscrizione di specifici accordi con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative per tutti gli operatori afferenti al SSL, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 97 della Costituzione e nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane, per la maggior trasformazione possibile di contratti da tempo determinato a indeterminato;
- la DGR n. X/4702 del 29 dicembre 2015 ad oggetto *“DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA GESTIONE DEL SERVIZIO SOCIO SANITARIO PER L'ESERCIZIO 2016 – (DI CONCERTO CON L'ASSESSORE MELAZZINI)”* – ed in particolare la sezione 5.6 (Politiche del Personale) – sub. 5.6.4 (Relazioni Sindacali) ha stabilito che la Direzione Generale Welfare avrebbe avviato nei primi mesi dell'anno 2016 momenti periodici di confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie dei CCNL dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, della Dirigenza Professionale, Sanitaria, Tecnica e Amministrativa e dell'area del comparto negli ambiti e nel rispetto delle forme di partecipazione definite dai contratti, finalizzati alla sottoscrizione di un protocollo di relazioni sindacali, anche al fine di individuare le migliori modalità per superare le situazioni di criticità legate alla fase attuativa della l.r. 23/15;

Atteso che la l.r. 23/15 ha profondamente ridisegnato il Sistema Sociosanitario Lombardo prevedendo la costituzione di nuovi soggetti, tra i quali, le Agenzie di tutela della Salute (ATS) e le Aziende Sociosanitarie Territoriali (ASST) e la soppressione delle preesistenti Aziende Sanitarie Locali ed Aziende Ospedaliere con decorrenza dalla data indicata nelle deliberazioni costitutive delle ATS e ASST;

In tale contesto la risorsa umana, fattore centrale per lo sviluppo del sistema, assume una valenza non solo operativa, bensì strategica, come ben si può ricavare dal contenuto dei vigenti CCNL per la dirigenza, nei quali vengono valorizzati responsabilità professionale e gestionale.

La piena integrazione ospedale territorio e la valorizzazione del territorio come sede naturale della risposta integrata sotto il profilo delle risorse, degli strumenti e delle competenze professionali è il presupposto indispensabile per la gestione degli interventi di integrazione socio sanitaria, con l'obiettivo di riconoscere i nuovi bisogni dei cittadini e di presidiare la corretta attivazione dei percorsi di cura e di assistenza. Per questo i servizi sui territori devono essere monitorati, implementati e devono essere salvaguardate le esperienze già in atto.

La qualità delle prestazioni è strettamente correlata alla necessità di attuare percorsi di formazione, aggiornamento e riqualificazione di tutte le professioni sanitarie, nella logica del principio di valorizzazione e responsabilizzazione ed integrazione delle risorse umane, con l'obiettivo di ottenere un costante consolidamento, sviluppo ed evoluzione della loro professionalità.

Le parti, nell'ambito dell'impegno di Regione Lombardia di salvaguardia dei livelli occupazionali, si impegnano a riconoscere il ruolo primario svolto dai dipendenti delle aziende sanitarie, attraverso la promozione di percorsi di stabilizzazione del personale precario, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Nell'ambito dell'obiettivo di minimizzare la precarietà attraverso l'attuazione di processi di stabilizzazione del personale precario, così come previsto dall'accordo tra Regione Lombardia e OOSS e dalla legge regionale, ai sensi degli artt. 18 comma 2, e 17 comma 9, l.r. 33/2009, così come modificata dalle l.r. 23/15 e 41/15, al fine di definire modalità attuative e tempi certi, le parti si impegnano ad incontrarsi, almeno semestralmente, per valutare i dati aggiornati di ruolo del personale del servizio sanitario regionale e le relative variazioni.

A ciò si collega pertanto il tema della partecipazione e delle relazioni sindacali disciplinate dai CCNL anche con riferimento agli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

Con riferimento al sistema di relazioni sindacali che i vigenti contratti prevedono, sia per le forme di partecipazione sia per il contenuto delle materie riservate ai livelli di confronto, Regione Lombardia – Assessorato al Welfare e le OOSS regionali di categoria firmatarie dei contratti stipulano il presente protocollo sulle relazioni sindacali.

Le parti concordano sulla necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile che si concretizzi attraverso periodici ambiti di confronto e approfondimento sulle ricadute determinate dall'evoluzione del SSL sui modelli organizzativi, sui servizi e sul personale al fine di trovare soluzioni condivise.

Il sistema delle relazioni sindacali regionali dovrà avviarsi nel rispetto della distinzione dei compiti e delle responsabilità rivestite dalla Regione da un lato e dalle OOSS dall'altro, nel rispetto dell'autonomia aziendale, dovrà osservare i principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientarsi alla prevenzione dei conflitti.

Con riferimento alle materie per le quali gli accordi nazionali prevedono un coordinamento regionale e tenuto conto del sistema delle relazioni sindacali e del confronto tra le parti, nel rispetto delle forme di partecipazione definite dal contratto le parti convengono quanto segue:

1. la Direzione Generale Welfare avvia il confronto con le OOSS regionali firmatarie dei CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa del SSN circa gli atti di valenza generale contenenti le misure di programmazione e di indirizzo destinate alle Aziende/Agenzie/Fondazioni IRCCS di diritto pubblico del Servizio Sociosanitario Regionale ed in merito a criteri generali di organizzazione del sistema sanitario regionale;
2. la Direzione Generale Welfare avvia il confronto con le OOSS regionali firmatarie dei CCNL dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa del SSN sugli atti prodotti riferiti all'andamento della spesa sanitaria riferita al personale strutturato - e nella misura del possibile anche con riferimento al restante personale – e agli indirizzi sui piani organizzativi e strategici;
3. la medesima Direzione Generale si impegna ad un periodico confronto ed approfondimento con le OOSS regionali firmatarie dei CCNL dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa del SSN sulle seguenti materie:

- a. atti regionali di indirizzo di portata generale relativi all'applicazione di istituti contrattuali, ad esclusione delle materie sottoposte ad interpretazione autentica;
- b. obiettivi di programmazione delle risorse umane in relazione ai fabbisogni triennali;
- c. disposizioni in merito alle politiche occupazionali, alla tutela e valorizzazione del lavoro;
- d. criteri generali per il miglioramento delle condizioni di lavoro, e della sicurezza del personale, anche riguardo alle azioni positive e pari opportunità;
- e. obiettivi di programmazione delle politiche di formazione manageriale e di formazione continua, comprendente l'aggiornamento professionale e la formazione permanente;
- f. processi di innovazione e riorganizzazione con particolare riguardo alle politiche del lavoro, della mobilità, del personale e della sicurezza;
- g. atti deliberativi di indirizzo e programmazione regionale ed aziendali che presentino ricadute sull'organizzazione del lavoro;
- h. standard organizzativi ai fini dell'accreditamento delle strutture;
- i. atti di indirizzo sulla responsabilità professionale,
- j. atti di indirizzo sulla libera professione.

Restano confermati gli ambiti di contrattazione previsti a livello nazionale e regionale.

Al fine di ottimizzare l'istituto del confronto, le parti convengono sull'opportunità di ricorrere all'istituzione di gruppi di lavoro ove si concordi sulla necessità di approfondimenti dei contenuti tecnici.

Per quanto riguarda l'individuazione delle "modalità" delle Relazioni sulle materie sopra indicate, le convocazioni avverranno tramite la Segreteria della Direzione Generale Welfare, con un anticipo di almeno cinque giorni.

Per favorire il confronto sarà messa a disposizione, in anticipo, eventuale documentazione inerente gli argomenti oggetto di discussione

Degli incontri verrà redatto apposito report, in forma sintetica, che sarà inviato alle parti.

La delegazione sindacale è composta dai Segretari Regionali/Presidenti, o loro delegati, individuati come referenti dalle rispettive OOSS.

La delegazione regionale trattante di parte pubblica è composta secondo i criteri di cui alla d.g.r. n. X/5089 del 29 aprile 2016 e possiede pieni poteri di rappresentanza.

Milano, ..... 2016

Letto, confermato e sottoscritto

**La Delegazione Trattante**

**Le OOSS della Dirigenza**

**di Parte Pubblica**