

Bozza dell'Ipotesi di Accordo sindacale concordato in sede regionale al fine di completare il percorso di condivisione del processo di trasferimento di attività e funzioni dalle Aziende ed Enti del SSR ad Azienda Zero, al fine di assicurare l'imprescindibile omogeneità dei contenuti della contrattazione in sede aziendale

ACCORDO SINDACALE
ex art. 47 legge n. 428 del 1990

Oggi, 13 settembre 2017 a Mestre-Venezia a seguito di comunicazione inviata alle OO.SS ed RSU in data 1 settembre 2017 ha avuto luogo l'incontro tra la Azienda Zero, Azienda ULSS n. 3 Serenissima e le Organizzazioni Sindacali delle Aree dirigenziali e del Comparto Sanità.

Azienda Zero
Il Commissario dott. Mauro Bonin

Azienda ULSS _____
Il Direttore Generale dott. Giuseppe Dal Ben

**Per le Organizzazioni Sindacali
COMPARTO:**

**Per le Organizzazioni Sindacali
COMPARTO:**

RSU dell'Azienda sanitaria
(si rimanda all'allegato, parte integrante del presente
accordo)

OO.SS. titolari contrattazione per Azienda
ULSS

OO.SS. titolari contrattazione per Azienda
Zero

C.G.I.L. F.P. _____

C.G.I.L. F.P. _____

CISL F.P. _____

CISL F.P. _____

U.I.L. F.P.L. _____

U.I.L. F.P.L. _____

FIALS _____

FIALS _____

FSI USAE _____

FSI USAE _____

NURSING UP _____

NURSING UP _____

**Per le Organizzazioni Sindacali
DIRIGENTI**

**Per le Organizzazioni Sindacali
DIRIGENTI**

OO.SS. titolari contrattazione per Azienda
ULSS

OO.SS. titolari contrattazione per Azienda
Zero

ANAAO ASSOMED _____

ANAAO ASSOMED _____

CIMO MEDICI _____

CIMO MEDICI _____

CGIL MEDICI _____

CGIL MEDICI _____

CISL MEDICI _____

CISL MEDICI _____

AAROI EMAC _____

AAROI EMAC _____

FVM _____

FVM _____

FASSID _____

FASSID _____

FESMED _____

FESMED _____

ANPO ASCOTI FIALS _____

ANPO ASCOTI FIALS _____

FM aderente UIL FPL _____

FM aderente UIL FPL _____

CGIL FP _____

CGIL FP _____

CISL FP _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

UIL FPL _____

SNABI SDS _____

SNABI SDS _____

SINAFO _____

SINAFO _____

FEDIR SANITA' _____

FEDIR SANITA' _____

AUPI _____

AUPI _____

FP CIDA _____

FP CIDA _____

PREMESSO CHE

1. Con lettera in data 1.9.2017, inviata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 47 legge n. 428 del 1990, l'Azienda ULSS n. 3 Serenissima e l'Azienda Zero hanno comunicato alla RSU dell'Azienda ULSS e alle OO.SS titolari *ex lege* del potere di contrattazione, l'avvio del processo di trasferimento delle funzioni ed attività dalle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale ad Azienda Zero, ente istituito con Legge Regionale n. 19 del 25 ottobre 2016 allo scopo di unificare le funzioni di supporto alla programmazione sanitaria e socio-sanitaria e di coordinare la *governance* del SSR, nonché di aggregare le attività di gestione tecnico- amministrativa che trovino una maggiore razionalità su scala regionale.

2. Nella comunicazione inviata essendo la vicenda in esame regolata dalle previsioni di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001 ed all'art. 2112 c.c. che disciplinano i processi di trasferimento di funzioni e risorse tra le pubbliche amministrazioni, gli enti cedente e cessionario hanno:

- **(i) definito i segmenti di attività e le funzioni** interessate al trasferimento, dei quali è data una esatta conoscenza in relazione a quanto previsto nell'Atto aziendale di Azienda Zero da tempo noto alle Parti ed alle indicazioni contenute nella premessa della lettera di avvio della consultazione ed altresì
- **(ii) richiamato il disposto di cui all'art. 7 della legge regionale quale fonte di regolamentazione delle vicenda traslativa per la parte che interessa il personale;** tale ultima disposizione prevede, in particolare, che il passaggio del personale, correlato al trasferimento di funzioni ed attività, sia effettuato mediante procedure di mobilità dalla Regione, dalle Aziende ULSS e dagli altri enti del SSR interessati alla riorganizzazione attraverso un percorso che gravi quanto meno possibile sui lavoratori essendo il processo di aggregazione di funzioni in Azienda Zero diretto a migliorare la qualità del servizio anche attraverso la crescita professionale del personale assegnato.

3. Quanto alle concrete modalità di attuazione della riforma regionale ed al conseguente trasferimento del personale dagli enti del SSR ad Azienda Zero, nella comunicazione di cui all'art. 47 L. n. 428 del 1990 gli enti hanno fatto propri gli esiti della consultazione sindacale in sede regionale, approvati con Protocolli in data 11 e 20 luglio 2017 tra l'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio Sanitaria della Ragione, il Direttore Regionale della Sanità e Sociale e le OO.SS regionali del Comparto e della Dirigenza, dei quali si è preso atto con DGR n.1251 dell'8/8/2017. In tali Protocolli le Parti,

- **(i) preso atto in premessa:**
 - delle funzioni e segmenti di attività trasferendi così come definiti dalla Legge regionale n. 19 del 2016 e dalla DGR n.733 del 29/5/2017, contenente le Linee Guida per l'adozione dell'Atto aziendale di Azienda Zero;
 - dell'incidenza in termini percentuali delle predette attività sulla dotazione organica del personale dirigenziale e di comparto degli enti del SSR al 31.12.2016;
- **(ii) hanno convenuto:**
 - che ciascuna Azienda ed ente del SSR riduca la dotazione organica relativa a ciascun ruolo e profilo e trasferisca le risorse dei Fondi per una percentuale corrispondente a quella afferente all'attività trasferita dalle Aziende ed enti del SSR, di cui gli stessi enti cedenti vengono complessivamente privati (punto 5 dei Protocolli);
 - che Azienda Zero attivi le procedure di mobilità volontaria destinate a coprire i fabbisogni di personale da acquisire (punto 1 dei Protocolli);

- che, in caso di esito non esaustivo della procedura di mobilità volontaria, vengano attivate le procedure di individuazione del personale interessato alla mobilità non volontaria (peraltro solo nei limiti territoriali di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001) in conformità alle previsioni di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 2112 c.c., demandando alla contrattazione di ente in sede di Accordo ex art. 47 legge n. 428 del 1990 la determinazione dei criteri per l'individuazione del personale nelle ipotesi in cui sia necessario operare una scelta tra più persone interessate alle attività e funzioni trasferende (punto 2 dei Protocolli);
- che, sempre in sede di contrattazione decentrata, siano concordati gli strumenti attraverso i quali evitare la dichiarazione di esubero del personale non trasferito che risulti in eccedenza rispetto alla riduzione della dotazione organica conseguente al trasferimento di attività (punto 5 ultima parte dei Protocolli);
- che sia, inoltre, nella medesima sede data concreta applicazione degli strumenti ivi previsti per il riequilibrio dei Fondi che siano stati ridotti per effetto del trasferimento di attività e funzioni senza che, in ragione del criterio di individuazione del personale, vi sia stata una corrispondente riduzione del personale in forza (punto 7 dei Protocolli);
- che l'intervento sulla dotazione degli enti del SSR e sulle risorse da trasferire ad Azienda Zero sia graduale ed effettuato in esito al perfezionamento delle singole procedure di assunzione del personale da parte di Azienda Zero (punto 6 dei Protocolli).

Tutto ciò premesso e considerato parte integrante dell'intesa

SI CONVIENE

1) Protocolli regionali

1.1) Vengono ad ogni effetto recepite e gli enti e le RSU ed OO.SS. fanno proprie le premesse e le intese di cui ai Protocolli sottoscritti a livello regionale in data 11 e 20 luglio 2017 tra l'Assessore alla Sanità e Programmazione Socio Sanitaria della Regione, il Direttore Regionale della Sanità e Sociale e le OO.SS regionali del Comparto e della Dirigenza.

2) Profili e ruolo del personale interessato al trasferimento.

2.1) Vengono confermati i profili ed il numero dei lavoratori interessati al trasferimento dall'Azienda cedente ad Azienda Zero, determinati sulla scorta di quanto indicato nella lett.f) della Premessa della comunicazione di cui all'art 47 legge n. 428 del 1990, in relazione alle attività e segmenti di funzioni delle quali tutte le Aziende ed enti del SSR cedenti sono stati privati per l'implementazione e l'esercizio delle funzioni ed attività da parte di Azienda Zero:

dirigenti medici: n. 2

dirigenti amministrativi n. 3

dirigenti sanitari n. 1

dipendenti del comparto n. 29, di cui 25 amministrativi/tecnici/professionali (1 categoria A/B/Bs – 7 categoria C – 10 categoria D – 7 categoria D livello economico Ds) e 4 sanitari (3 categoria D – 1 categoria D livello economico Ds)

3) Criterio della gradualità per il trasferimento di personale e risorse.

3.1)Viene confermato il criterio della gradualità nel trasferimento del personale, con decorrenza dal 1° gennaio 2018, e la stretta correlazione tra il trasferimento del personale e la riduzione della dotazione organica delle Aziende o enti del SSR cedenti e la riduzione dei Fondi contrattuali del personale.

Quanto alla dotazione organica, le Parti convengono, pertanto, che solo dopo che siano concluse le procedure di trasferimento l'ente cedente completerà la riduzione della propria dotazione organica nella misura corrispondente -per ogni ruolo e profilo- al numero dei dirigenti e dei lavoratori del comparto di cui al punto 2).

Anche i Fondi, saranno ridotti con la stessa gradualità temporale prevista per la dotazione organica. A regime, cioè ad esaurimento delle procedure, la riduzione dei Fondi sarà effettuata applicando ai fondi le percentuali indicate alla lett. c) della Premessa della comunicazione di cui all'art. 47. Tali percentuali da computarsi sul valore dei fondi, complessivamente considerati a prescindere dalla concreta incidenza della riduzione sui diversi fondi, sono le seguenti:

dirigenza medica e veterinaria: 0,35%;

dirigenza sanitaria: 1,15%;

dirigenti professionale tecnica e amministrativa: 12%;

comparto: 0,96%.

3.2) L'Azienda cedente conferma la disponibilità ad attivare le procedure di comando o distacco che, con il consenso del lavoratore, siano richieste da Azienda Zero per assicurarne l'operatività in attesa del completamento della vicenda traslativa.

4) Criteri di individuazione del personale da trasferire.

4.1) Per dar corso alla mobilità volontaria, Azienda Zero emana, in relazione ai singoli settori di attività, appositi bandi di mobilità riservati al personale delle Aziende ed enti del SSR che intende trasferirsi presso di essa indicando i profili, i requisiti e le eventuali competenze professionali richieste. I bandi saranno pubblicati sul sito istituzionale dell'Azienda Zero per trenta giorni e l'Azienda cedente provvederà a darne la massima diffusione al personale, anche mediante pubblicazione sui siti istituzionali. L'Azienda Zero potrà valutare i candidati verificando l'aderenza dei curricula ed anche per il tramite di un colloquio comparativo, riservando comunque la precedenza al personale attualmente distaccato presso Azienda Zero e distaccato/comandato presso la Regione Veneto - Area Sanità e Sociale.

4.2) Esaurita la fase di cui al punto 4.1), per la quale l'Azienda cedente s'impegna a consentire il trasferimento secondo le tempistiche fissate da Azienda Zero, qualora la mobilità volontaria non abbia consentito di ricoprire le posizioni funzionali destinate ad Azienda Zero e dopo che sia stato esaurito l'esame congiunto previsto al punto 2 dei Protocolli regionali, l'Azienda cedente procederà, a seguito di comunicazione a tal fine inviata da parte di Azienda Zero, ad individuare il personale incardinato nelle funzioni e segmenti di attività di competenza di Azienda Zero che presti attività in una sede che disti non più di 50 KM dalla sede di Azienda Zero in Padova, Passaggio Gaudenzio. Per il personale con mansioni promiscue dovrà aversi riguardo al criterio della assegnazione prevalente alle attività di competenza di Azienda Zero. Qualora il numero delle unità da trasferire, riferite ai singoli profili, individuate con i criteri sopra indicati, ecceda il debito di personale della cedente nei confronti di Azienda Zero, la scelta sarà attuata avendo riguardo alla aderenza del profilo professionale dei dipendenti alle esigenze di Azienda Zero ed anche per il tramite di un colloquio comparativo da parte di questa ed, in subordine, con applicazione del criterio dell'anzianità e della presenza di figli minori in concorso tra loro. Il computo sarà effettuato considerando un punto per ogni anno di lavoro e dieci punti per ogni figlio minore.

5) Trattamento economico normativo del personale trasferito

5.1) Al personale trasferito, fermo restando l'inquadramento giuridico, dovrà essere garantito il trattamento economico in godimento secondo le previsioni dell'articolo 7, comma 2, lett. a), della stessa L.R. 19/2016.

5.2) Azienda Zero presterà particolare attenzione agli incarichi da assegnare al personale che sia titolare di P.O., da un lato per assicurare che la specifica competenza e capacità professionale, di

cui tali incarichi sono espressione ai sensi dell'art. 21 del CCNL 7 aprile 1999, possano continuare ad essere espresse, dall'altro per evitare che detto personale subisca una penalizzazione economica non prevista dall'art. 2112 c.c.. A tal fine le OO.SS ed Azienda Zero si danno atto che gli incarichi di P.O. non potranno essere revocati prima della scadenza e che tali incarichi, considerando il particolare rilievo che assumono anche presso Azienda Zero, siano prorogabili fino alla definizione dell'assetto organizzativo dell'ente, salva la presenza di una valutazione negativa di fine incarico.

5.3) Il criterio della salvaguardia della professionalità del personale che transiti, volontariamente o meno, presso la cessionaria viene confermato anche per gli incarichi dirigenziali. Azienda Zero si impegna, pertanto, a dare continuità al valore dell'incarico dirigenziale fino alla definizione di uno stabile assetto organizzativo di Azienda Zero. Nell'ipotesi in cui la collocazione del dirigente in Azienda Zero comporti lo svolgimento di funzioni dirigenziali di diverso contenuto, la cessionaria provvederà a comunicarlo al dirigente senza che ciò comporti incidenza sull'indennità di posizione dirigenziale.

6) Ricollocazione del personale in esubero.

6.1) Qualora in esito alla procedure di cui ai punti 4.1 e 4.2 il personale rimasto in forza presso l'Azienda cedente sia in esubero rispetto alle esigenze di Azienda Zero, l'Azienda procederà ad individuare una nuova posizione di lavoro in un ambito aziendale non interessato al trasferimento di attività. Al personale ricollocato sarà mantenuto l'inquadramento in godimento mentre le mansioni potranno subire una variazione nel rispetto del principio di equivalenza come definito dalla legge e dal CCNL; qualora le nuove mansioni comportino la necessità di acquisire competenze specifiche diverse da quelle in possesso del lavoratore, l'Azienda assicurerà la formazione necessaria. Gli incarichi dirigenziali potranno subire modifiche; al riguardo le Parti concordano che il trasferimento di attività ad Azienda Zero sia da considerarsi regolato dal disposto dell'art. 9, comma 32, del D.L. n. 78 del 2010, conv. in L. n. 122 del 2010 e dal disposto dell'art.1 comma 18 del D.L. n. 138/2011 convertito in Legge n. 148/2011 essendo la vicenda in esame da qualificare e considerare come una riorganizzazione con ogni conseguenza prevista dalla legge e dal CCNL per tali vicende.

6.2) Per l'ipotesi in cui il processo di ricollocazione delle figure professionali in esubero non sia esperibile per carenza di disponibilità del fabbisogno di organico, le Parti rimettono ad un successivo esame le concrete modalità attraverso le quali garantire ai dipendenti il posto di lavoro; tra queste vengono fin d'ora indicati i processi di internalizzazione di attività, l'istituto del part-time e, in subordine, gli accordi con Aziende o enti del SSR per consentire i processi di mobilità; al riguardo le Parti considerano la condizione in cui versano i lavoratori non trasferiti e non ricollocabili come regolata dal disposto di cui all'art. 33 comma 4 del d. lgs. n. 165 del 2001, fermo restando l'impegno dell'Azienda di evitare la dichiarazione di esubero.

7) Riequilibrio dei Fondi

7.1) Le concrete modalità di determinazione dei Fondi di Azienda Zero e le modalità di trasferimento del personale potranno comportare la necessità di riequilibrare i Fondi dell'Azienda cedente. Viene al riguardo integralmente richiamato quanto previsto al punto 7 dei Protocolli d'intesa regionale relativamente alla possibilità di utilizzare parte delle risorse eccedenti il limite di € 4.500.000 annui derivanti dai piani di razionalizzazione 2017-2019, determinato con il protocollo sottoscritto il 24 novembre 2016, per compensare attraverso l'incremento dei Fondi di risultato/produttività le riduzioni dei fondi determinate a seguito del trasferimento di risorse ad Azienda Zero. Fermo ogni altro limite previsto dal predetto punto 7, le Parti convengono che la percentuale di incremento sia quella massima prevista del 20% per il personale dirigenziale e 60% per il comparto. L'Azienda ULSS e le OO.SS concordano di incontrarsi per determinare, sulla base degli effettivi risparmi di spesa, la ripartizione delle risorse tra la dirigenza medica, la dirigenza

sanitaria e la dirigenza PTA fin d'ora confermando che la suddivisione deve essere effettuata in modo da garantire per tutte le aree dirigenziali un'equa copertura delle predette riduzioni dei fondi anche in rapporto al valore assoluto della correlata diminuzione delle quote medie pro-capite.

7.2) L'Azienda si impegna a monitorare l'andamento dei piani di razionalizzazione e a riferire alle organizzazioni sindacali significative anomalie, anche al fine di individuare percorsi alternativi da sottoporre all'esame del livello regionale. Le Parti confermano in ogni caso la determinazione di adeguarsi alle decisioni che siano adottate a livello regionale, secondo quanto previsto al punto 7) dei Protocolli d'intesa.

8) Personale dei Coordinamenti regionali, Sistema Epidemiologico Regionale e relativi Registri

8.1) Le Parti concordano che, per effetto del trasferimento delle funzioni attribuite ai Coordinamenti regionali, al Sistema Epidemiologico Regionale, anche con riferimento alla gestione dei relativi registri di cui al paragrafo 4.4.4 Allegato A alla L.R. n. 23/2016 all'Azienda Zero disposto dall'art. 2, comma 2 lett. f) e dalla successiva D.G.R. n. 733 del 29/5/2017, il passaggio dei rapporti di lavoro a tempo determinato dovrà considerarsi regolato dall'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 2112 del c.c. essendo la posizione di lavoro del predetto personale strettamente connessa con le funzioni, anche in ragione dei finanziamenti vincolati alle specifiche attività richieste. Il personale sarà interessato al passaggio dall'Azienda Ulss ad Azienda Zero con effetto dall'1 gennaio 2018. Considerando l'inerenza del loro contratto di lavoro con l'attività trasferita, anche i collaboratori con contratto di lavoro autonomo o con altre forme saranno interessati al passaggio del rapporto ad Azienda Zero con le stesse modalità.

8.2) Azienda Zero si impegna a verificare la possibilità di stabilizzare il personale di cui al punto 8.1), nel rispetto della normativa vigente.

9) Le Parti si danno atto che il personale, compreso quello con rapporto di lavoro a tempo determinato, pur assegnato presso Azienda Zero, potrà mantenere in via provvisoria una diversa sede lavorativa nelle more dell'individuazione degli spazi fisici idonei alla collocazione di tutto il personale di Azienda Zero.

Il presente documento in originale sarà conservato agli atti di Azienda Zero, che sarà tenuta a rilasciarne copia a ciascun ente o organismo sottoscrittore.