PRE-INTESA TRA REGIONE TOSCANA E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA SANITÀ

La presente intesa trae origine dall'accordo dello scorso 16 novembre, rappresentandone un primo sviluppo attuativo.

Le parti assumono il documento schematico allegato in calce al presente accordo "IL PERSONALE AL CENTRO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE", di cui condividono i contenuti e gli obiettivi, come base per sviluppare il confronto sui temi in esso indicati nel corso del 2021. Nell'ambito delle tematiche delineate, le parti condividono in particolare l'intento di valorizzare i professionisti interni, mirando a rendere attrattive, in termini professionali ed economici, le posizioni di lavoro all'interno del SSR, evitando esodi verso altre regioni in cui ricorrono condizioni contrattuali più remunerative. A tal fine, i futuri incrementi di spesa di personale saranno indirizzati sia al reclutamento dei professionisti tutt'oggi mancanti negli organici aziendali, sia all'incremento sostanziale dei fondi contrattuali, come specificato nel paragrafo sotto dedicato.

STABILIZZAZIONI

Le organizzazioni sindacali prendono atto che la Regione, in attuazione del precedente accordo sopra richiamato, ha conferito priorità assoluta, nell'ambito del provvedimento di indirizzo per la redazione dei Piani Triennali di Fabbisogno di Personale da parte delle aziende ed enti del SSR (DGR 1509/2020), alle procedure di stabilizzazione effettuabili ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017. Per la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, la regione specificherà di utilizzare la massima quota di riserva di posti messi a concorso, attualmente fissata nel 50% degli stessi

FONDI CONTRATTUALI

Le parti prendono quindi atto che la Regione, nell'ambito della deliberazione sopra richiamata, ha demandato alle aziende ed agli enti del SSR la rideterminazione dei fondi contrattuali, in attuazione dell'articolo 11, comma 1, del Decreto Legge n. 35/2019, convertito con la Legge n. 60/2019, secondo le metodologie indicate nella circolare MEF datata 1 settembre 2020 e nel documento *"Indicazioni applicative per l'incremento dei fondi per il trattamento accessorio del personale delle Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale in relazione al disposto dell'articolo 11, comma 1, del Decreto Legge n. 35/2019, convertito con la Legge n. 3 60/2019"*, approvato dalla Conferenza delle regioni e delle Province autonome nella seduta del 22 ottobre 2020. La rideterminazione è finalizzata a mantenere invariata la media pro-capite dei fondi a fronte dell'incremento del personale dipendente, laddove si è verificato; le risorse impiegate a tal fine risultano essere complessivamente circa 4,5 mln, sulla base dei dati comunicati informalmente dalle aziende.

Per l'anno 2020, la Regione mette a disposizione delle aziende € 3.200.000, per un costo complessivo lordo di € 4.249.600, da ascrivere ai fondi condizioni di lavoro della dirigenza, con la finalità di riconoscere l'impegno dei professionisti che hanno operato in carenza di copertura di posti in dotazione organica. L'assegnazione avverrà in proporzione agli organici di ciascuna azienda, con destinazione finalizzata a incrementare la remunerazione dei turni di guardia notturna e festiva svolti nel 2020 e dei turni di reperibilità sostitutivi dei turni di guardia. In sede di contrattazione decentrata sono definiti gli aspetti attuativi specifici della presente indicazione, come previsto dal CCNL dell'Area sanità.

Le parti riconoscono concordemente che i fondi contrattuali costituiti in regione Toscana per l'area della dirigenza medica (da quest'anno area sanità) danno luogo ad un valore pro-capite inferiore a quello riscontrato in tutte le altre regioni[1], condizione che costituisce da un lato un fattore di svantaggio competitivo rispetto agli altri sistemi regionali, dall'altro proietta un'immagine potenzialmente distorsiva del sistema sanitario toscano, che intende invece valorizzare le alte risorse professionali di cui dispone.

1 Il dato è desunto dalle tabelle pubblicate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze alle pagine web reperibili all'indirizzo https://www.contoannuale.mef.gov.it/spese-e-retribuzioni

Regione e organizzazioni sindacali condividono la necessità di utilizzare tutte le risorse che si renderanno disponibili per colmare il divario sopra accennato, quantificato nell'ordine di 15 milioni di euro (oneri esclusi), con riferimento in particolare agli incrementi effettuabili:

- in applicazione dell'art. 11 del decreto Calabria;
- secondo le previsioni del Patto per la Salute già sottoscritto dalle Regioni e dal Ministro della Salute (destinazione alla contrattazione integrativa di risorse aggiuntive entro il tetto del 2% del monte salari 2018);
- per l'applicazione del c.d. "1%" previsto dal CCNL per le annualità 2019 e successive, limitatamente ai fondi produttività e risultato;
- indirizzando opportunamente e coerentemente all'obiettivo del riequilibrio le risorse previste dai commi 435 e 435-bis della legge 205/2017;
- destinando le risorse rivenienti da altre fonti di finanziamento e utilizzabili allo scopo.

La prima fase di riallineamento deve favorire, gradualmente e progressivamente, le aziende la cui media pro-capite dei fondi contrattuali risulti inferiore alla media regionale; parallelamente, tutti i fondi aziendali dovrebbero elevarsi per tendere ad allinearsi alla media nazionale, sulla base delle risorse via via disponibili e nel rispetto dei limiti di legge.

L'afflusso di risorse ai fondi, fermo restando l'obiettivo prioritario del riequilibrio, sarà indirizzato anche a dare riconoscimento economico ai professionisti che ricoprono posizioni logisticamente e funzionalmente disagiate in strutture periferiche di piccola e media dimensione ovvero in presidi oggettivamente sottodimensionati in termini di organico (in particolare settore emergenza-urgenza e 118).

La Regione si impegna a definire, in concomitanza con l'adozione dell'atto di indirizzo per l'aggiornamento dei Piani Triennali del Fabbisogno di Personale, da adottarsi entro il 15 maggio prossimo, un piano operativo triennale per il raggiungimento di tale obiettivo, prevedendo di destinare al complesso dei fondi contrattuali non meno di 5 mln aggiuntivi per ciascun anno del triennio 2021-2023, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del Sistema Sanitario Regionale e fatta salva la verifica dei dati statistici aggiornati sulle medie pro-capite dei fondi contrattuali oggetto di perequazione. L'azione dovrà essere bilanciata con il quadro delle nuove assunzioni previste nelle aziende del SSR nello stesso periodo, in considerazione del limite posto dalla normativa vigente alla spesa di personale complessivamente intesa.

PROCEDURE CONCORSUALI E DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Le parti hanno convenuto di di procedere ad una valutazione congiunta del sistema complessivo di reclutamento del personale nel SSR, inclusa l'immissione di personale universitario che svolge attività assistenziale ai sensi della L.517/99, per rendere più chiare le regole che lo presiedono e più efficiente il sistema complessivo. Tale obiettivo dovrebbe concretizzarsi in un documento di indirizzo, che evidenzi all'occorrenza anche le necessarie modifiche regolamentari. Regione Toscana si impegna a presentare il documento sopra indicato, per una valutazione congiunta prima della sua formalizzazione, entro il 30 aprile 2021.

L'Osservatorio sulle Specializzazioni mediche ha licenziato un documento sulle autonomie del medico in corso di specializzazione, che è stato recepito da regione Toscana con decreto dirigenziale n. 535 in data 18 gennaio 2021 e trasmesso alle Università ed alle Aziende del SSR. E' quindi possibile stipulare con gli specializzandi del 3°, 4° e 5° anno contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, che offrono maggiori tutele dei contratti libero professionali permessi liberamente dalle norme in vigore. La Regione si impegna a formalizzare un indirizzo alle aziende ed agli enti del SSR per attribuire priorità assoluta a tale tipologia contrattuale.

ALTRE TEMATICHE IN LAVORAZIONE

Le parti si danno reciprocamente atto di avere aperto un confronto strutturato inerente l'organizzazione e il funzionamento dell'attività libero professionale e del sistema di emergenza-urgenza/118, le cui risultanze saranno oggetto di formalizzazione e diffusione nei prossimi mesi.

FVM

INDIRIZZI PER LE POLITICHE DEL PERSONALE

IL PERSONALE AL CENTRO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE

1) Organizzare le informazioni e comunicarle

1.1 Sviluppare un sistema informativo del personale maggiormente strutturato
(in termini qualitativi, distributivi e di spesa, con informazioni in tempo reale)

1.2 Attivare canali efficaci di comunicazione interna
(canali di comunicazione formale e informale tra gli operatori e i vari livelli di coordinamento e direzione - newsletter interna diretta a tutti gli operatori)

1.3 Mantenere relazioni sindacali continuative
(consolidare i tavoli tecnici)

1.4 Sviluppare le competenze in materia di comunicazione interpersonale
(portare al centro dei processi formativi le strategie e competenze comunicative)

2) Risorse umane nell'era Covid-19

2.1 Il passaggio dalla fase Covid al regime ordinario
(rideterminazione quadri organici, definizione spazi di flessibilità strutturale e organizzata)

2.2 Counseling e supporto psicologico per gli operatori
(attivazione di un servizio ad uso interno)

2.3 Mobilità contestuale nel sistema toscano
(avvicinare gli operatori alla residenza dopo le assunzioni della fase emergenziale)

3) Organici, reclutamento, salario accessorio

3.1 Determinare la forza lavoro necessaria
(individuare criteri oggettivi per la determinazione della dotazione organica standard e del fabbisogno di personale)

3.2 Stabilizzare il lavoro
(priorità alle stabilizzazioni rispetto ad altre forme di copertura dei fabbisogni)

3.3 Sostenere il lavoro nei punti critici e disagiati
(salario accessorio maggiorato per le posizioni oggettivamente o logisticamente disagiate, rotazione tra operatori da sedi centrali, offerte di 'inizio carriera' nelle sedi minori, concorsi "premianti" dedicati alle zone oggettivamente disagiate)

3.4 Rivalutare il sistema complessivo di reclutamento del personale nel SSR
(efficientamento delle regole che lo presiedono, concorsi da remoto, mobilità frequenti x ottimizzazione collocazione operatori)

3.5 Approntare un percorso di perequazione del salario accessorio nel SSRT
(lavoro di analisi sui fondi, riduzione delle differenze, trattativa rispetto alle cause in corso che ci vedono soccombenti)

3.6 Medici in specializzazione
(perfezionamento della metodologia di calcolo fabbisogni, intese con le Università per un loro migliore utilizzo)

FUM

4) Sviluppare le professionalità interne

4.1 Rendere più accessibile e incentivare la formazione di qualità
(sviluppo formazione a distanza, comunità di pratica, valorizzare i docenti nelle scuole di formazione)

4.2 Sviluppo nuovi profili professionali per la medicina 2.0 e 4P, infermiere di comunità, revisione della figura dell'OSS

4.3 Applicazione del Modello delle Competenze su base regionale e aziendale per gestione organica risorse umane
(sperimentazione modello di gestione basato sulle competenze)

4.4 Tracciare percorsi di carriera basati su regole chiare e processi trasparenti
(accesso ad alta formazione su base premiale, come benefit specifico)

4.5 Elaborare sistemi di valutazione della performance multi dimensionali ed omogenei tra le aziende

5) Uniformare gli strumenti di gestione del personale

5.1 Determinare linee guida uniformi per la regolazione del lavoro agile
(disciplinari operativi per l'accesso allo SW e la gestione per obiettivi)

5.2 Uniformare la regolamentazione per la partecipazione ad attività formative
(sia per il personale che partecipa in veste di docente che discente)

5.3 Valutare ulteriori uniformazioni procedurali tra le aziende e gli enti del SSR che possono determinare un miglioramento della funzionalità per i cittadini

6) Attenzione al benessere lavorativo, alla sicurezza e salute di operatori e ambienti di lavoro

6.1 Sviluppare formazione orientata alla sicurezza nel nuovo quadro operativo
(rischi Covid, formazione RLS, diffusione di moduli specifici nei programmi ECM)

6.2 Condivisione e coinvolgimento delle organizzazioni sindacali
(messa a disposizione di dati infortunistici, epidemiologici e sulle malattie professionali; definizione di progetti e programmi specifici)

6.3 Definizione di strumenti concreti e omogenei per contrastare i fenomeni di disagio sul lavoro
(servizi e sportelli di contrasto al mobbing ed allo straining; strategie per il benessere operativo)

Firenze , 16 febbraio 2020

ANAAO ASSOMED _____

CIMO _____

AAROI _____

CGIL FP MEDICI _____

FVM _____

CISL MEDICI _____

FASSID (AIPaC – AUPI – SiMeT – SiNaFO – SNR) _____

FESMED _____

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI _____

UIL FPL Medici _____

REGIONE TOSCANA, ASSESSORE ALLA SANITÀ SIMONE BEZZINI _____