



Data 10/03/2023      Protocollo N° 0134266 Class: C.101.01.1      Fasc.

Allegati N° 1 per tot.pag. 6

Oggetto: Protocollo di intesa del 3 marzo 2023 tra la Regione del Veneto e le OO.SS. del Comparto Sanità.

Ai Sigg.ri Direttori Generali  
Aziende UU.LL.SS.SS. del Veneto

Al Signor Direttore Generale  
Azienda Ospedale-Università di Padova

Al Signor Direttore Generale  
Azienda Ospedaliera Universitaria  
Integrata di Verona

Al Signor Direttore Generale  
Istituto Oncologico Veneto

Al Signor Direttore Generale  
di Azienda Zero

e, p.c.

All'Assessore alla Sanità - Servizi Sociali e  
Programmazione Socio Sanitaria  
Dott.ssa Manuela Lanzarin

LORO SEDI

Si trasmette, in allegato alla presente, il Protocollo d'intesa, sottoscritto il 3 marzo 2023, fra la Regione del Veneto e le Organizzazioni sindacali del Comparto Sanità, in gran parte analogo a quello sottoscritto il 12 dicembre 2022 tra la stessa Amministrazione regionale e le Organizzazioni sindacali della dirigenza dell'Area Sanità e trasmesso alle SS.LL. con nota di questa Direzione prot. n. 600033 del 27 dicembre 2022 (ad Azienda Zero con nota prot. n. 600048 del 27 dicembre 2022).

Il Protocollo in oggetto, come quello del 12 dicembre 2022, è finalizzato al miglioramento della qualità del lavoro e dell'organizzazione ed individua alcuni obiettivi e contestualmente alcune azioni per il loro conseguimento, riguardanti il miglioramento del clima aziendale, la riduzione del rischio lavorativo e del rischio clinico, l'attuazione della contrattazione integrativa aziendale, nonché l'applicazione della previsione contenuta nell'ultimo punto della scheda 3 del Patto per la Salute 2019-2021, concernente la possibilità da parte delle Regioni di destinare risorse aggiuntive alle aziende ed enti del SSN. Si segnala, poi,

**Area Sanità e Sociale**

Palazzo Molin – San Polo, 2513 – 30123 VENEZIA Tel. 0412795873 -5878 - 1411

**PEC:** [area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it](mailto:area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it) e-mail: [area.sanitasociale@regione.veneto.it](mailto:area.sanitasociale@regione.veneto.it)



il paragrafo relativo alla prevenzione di episodi di violenza a danno del personale sanitario e sociosanitario delle aziende sanitarie.

Si richiamano di seguito, sinteticamente, le azioni e gli adempimenti che in base al Protocollo faranno carico alle SS.LL..

Per quanto concerne le azioni relative al miglioramento del clima aziendale, si evidenzia il richiamo allo specifico obiettivo assegnato dalla Regione ai Direttori Generali consistente nell'individuazione per il 2023 di almeno tre azioni dirette a migliorare il clima aziendale.

Si segnala poi la necessità dell'attivazione degli organismi paritetici per l'innovazione previsti dall'articolo 8 del CCNL del Comparto Sanità 2019-2021, stipulato il novembre 2022, anche al fine di acquisire proposte dei tavoli relative al benessere organizzativo, con riferimento, in particolare, al lavoro agile, allo stress da lavoro correlato e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In relazione al rischio lavorativo e al rischio clinico si richiama l'auspicio alla piena applicazione degli strumenti messi a disposizione per il Comparto sanità dall'articolo 87 del CCNL 2019-2021. Con riferimento all'ambito del rischio clinico, si ricordano le attività di supporto e di raccolta e di elaborazione dati di competenza di Azienda Zero.

Si sottolinea, infine, in modo particolare, l'impegno assunto dalla Regione affinché i contratti decentrati, attuativi del CCNL del 2 novembre 2022, e l'applicazione degli istituti contrattuali ivi previsti, siano definiti entro l'anno di competenza, onde evitare che la mancata definizione dipenda dall'inerzia della parte datoriale. Al riguardo la Regione si è altresì impegnata a presentare alle Organizzazioni sindacali entro il 30 settembre 2023 un report sullo stato di attuazione della contrattazione integrativa del personale del comparto.

Infine, alla luce di quanto indicato all'ultimo paragrafo del Protocollo, si invitano le SS.LL. a definire nel più breve tempo possibile il nuovo sistema degli incarichi disciplinato dal CCNL 2019-2021 e ad incrementare nella misura massima, e con decorrenza dall'anno 2022, i fondi contrattuali con le risorse di cui all'articolo 102, comma 5 e 103, comma 7 dello stesso CCNL.

Distinti saluti.

Il Direttore Generale  
Massimo Annicchiarico

*Direzione Risorse Umane del SSR  
Direttore: Dott. Claudio Costa  
U.O. Relazioni Sindacali, Monitoraggio Dotazioni,  
Fabbisogni e Costi  
Direttore: Dott.ssa Patrizia Bonesso  
Referente: Giorgio Rizzardi  
tel. 041-2793480  
e-mail: [giorgio.rizzardi@regione.veneto.it](mailto:giorgio.rizzardi@regione.veneto.it)  
istituzionale: [risorseumanessr@regione.veneto.it](mailto:risorseumanessr@regione.veneto.it)*

copia cartacea composta di 2 pagine, di documento amministrativo informatico firmato digitalmente da ANNICCHIARICO MASSIMO, il cui originale viene conservato nel sistema di gestione informatica dei documenti della Regione del Veneto - art.22.23.23 ter D.Lgs 7/3/2005 n. 82

#### **Area Sanità e Sociale**

Palazzo Molin – San Polo, 2513 – 30123 VENEZIA Tel. 0412795873 -5878 - 1411

**PEC:** [area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it](mailto:area.sanitasociale@pec.regione.veneto.it) e-mail: [area.sanitasociale@regione.veneto.it](mailto:area.sanitasociale@regione.veneto.it)

## **PROTOCOLLO DI INTESA FRA LA REGIONE VENETO – AREA SANITA' E SOCIALE E LE OO.SS. DEL COMPARTO SANITA'**

**La Regione Veneto – Area Sanità e Sociale e**

**Le Organizzazioni Sindacali del comparto sanità**

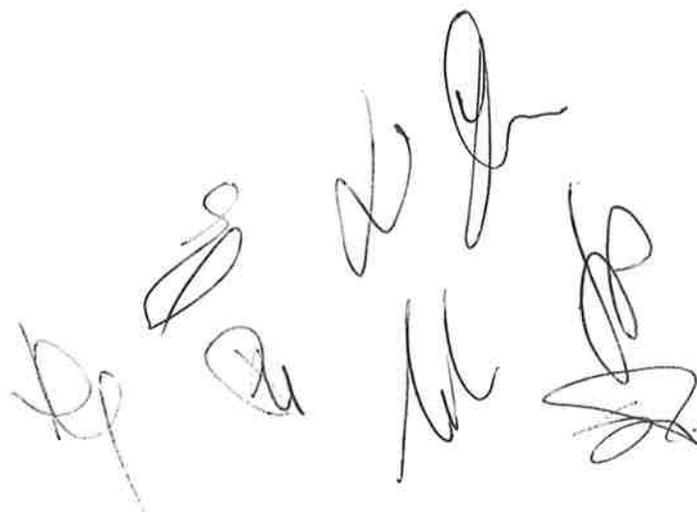
**Premesso:**

- che nel corso degli incontri fra la Regione – Area Sanità e Sociale e le OO.SS. regionali del comparto sanità, 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 dipendenti del comparto delle aziende sanitarie del Ssr;

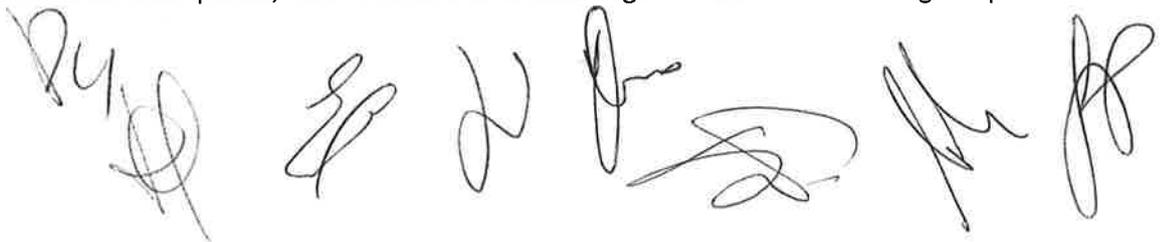
**convengono che,**

- 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:**

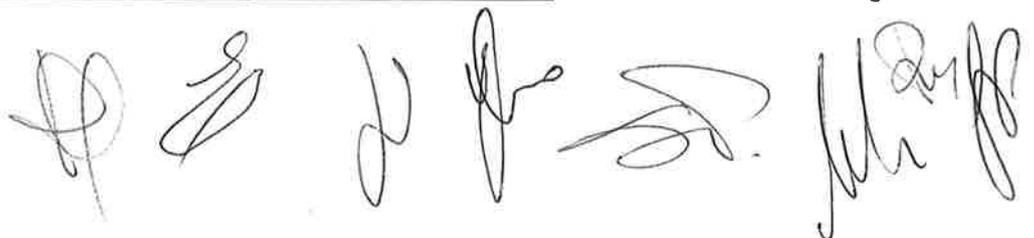


- **Migliorare il clima aziendale**, intercettando in maniera puntuale e sistematica i segnali di malessere - anche in base alla analisi dei dati (numero delle dimissioni volontarie, tassi di assenze per malattia...) - e indirizzando le Aziende alla promozione e allo sviluppo di politiche di gestione del personale, finalizzate al coinvolgimento e alla valorizzazione dei dipendenti, anche attraverso il miglioramento dei processi di assegnazione e mobilità intra-aziendale, al loro benessere psico - fisico, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché all'accrescimento del senso di appartenenza al SSR e 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 Azienda Zero e 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 ha definito uno specifico obiettivo assegnato ai Direttori Generali che prevede 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. Tali obiettivi dovranno essere oggetto di informativa sindacale. Inoltre il monitoraggio degli obiettivi in parola sarà condiviso sul tavolo di confronto regionale. Le parti si impegnano ad incontrarsi almeno annualmente per analizzare proposte finalizzate al contenimento/risoluzione delle problematiche connesse al clima organizzativo.
- **Verificare l'attivazione degli organismi paritetici per l'innovazione presso le aziende**, anche al fine di acquisire proposte dei tavoli relative al benessere organizzativo, con riferimento, in particolare, al lavoro agile, allo stress da lavoro correlato, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- **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, per la prima volta per il comparto Sanità, dall'art. 87 del CCNL 2019-2021, che prevede l'attivazione di sistemi e strutture per la gestione dei rischi, anche tramite sistemi di valutazione e certificazione della qualità, volti a fornire strumenti organizzativi e tecnici adeguati per



una corretta valutazione delle modalità di lavoro da parte dei professionisti. L'obiettivo è quello di diminuire le potenzialità di errore e, quindi, di responsabilità professionale, nonché di ridurre la complessiva sinistrosità delle strutture sanitarie. Le Aziende si avvarranno delle strutture per la gestione dei rischi già previste per la dirigenza sanitaria. 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.

- **Concorrere alla prevenzione di episodi di violenza a danno del personale sanitario e sociosanitario delle aziende sanitarie**, a fronte del numero crescente di episodi di violenza sul personale della sanità delle aziende sanitarie è indispensabile che le parti si adoperino per concorrere alla piena attuazione delle disposizioni nazionali vigenti in materia di cui alla L. 113/2020. Le parti concordano sulla necessità di una condivisione dei risultati del monitoraggio derivante dalla raccolta delle segnalazioni di Incident Reporting attraverso il portale regionale GSRC (Gestione Sinistri e Rischio Clinico) allo scopo di individuare ulteriori proposte e interventi concreti.
- **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 il celere avvio e procedere della contrattazione integrativa aziendale e il confronto aziendale sulle materie previste dal CCNL 2019-2021;
  - compiano ogni sforzo per abbreviare i tempi della sottoscrizione dei contratti decentrati e l'applicazione degli istituti contrattuali ivi previsti almeno entro l'anno di competenza onde evitare che la mancata applicazione entro l'anno non dipenda dalla inerzia della parte datoriale. La Regione Veneto si impegna a tal proposito a presentare entro e non oltre il 30 settembre 2023 un report sullo stato di attuazione della contrattazione integrativa del personale del comparto. L'obiettivo delle parti è quello di abbreviare i tempi della contrattazione integrativa e della sottoscrizione dei contratti decentrati per dare tempestiva attuazione agli istituti previsti.
- **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.

**La Regione Veneto – Area Sanità e Sociale, su precisa richiesta delle organizzazioni sindacali,** garantisce inoltre che, al fine di dare piena applicazione al nuovo ordinamento professionale, anche in relazione al rinnovato sistema degli incarichi, la cui definizione dovrà essere prontamente avviata, e di utilizzare appieno gli spazi di deroga ai limiti di spesa del trattamento economico accessorio previsti, gli incrementi dei fondi di cui all'art.102, c.5 e all'art.103, c.7 del CCNL 2019-2021 saranno quantificati dalle aziende sanitarie nella misura massima, pari a complessivi euro 11.545.796,8 al netto degli oneri, e con la decorrenza normativamente consentite, ossia dal 2022.

Venezia, 3 marzo 2023

The image shows several handwritten signatures in black ink, appearing to be official or personal signatures of the individuals involved in the document's issuance.

**Per le organizzazioni sindacali del comparto sanità**

FP CGIL



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sandro', written over a horizontal line.

CISL FP



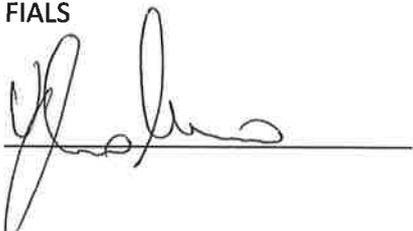
A large, stylized handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

UIL/FPL



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

FIALS



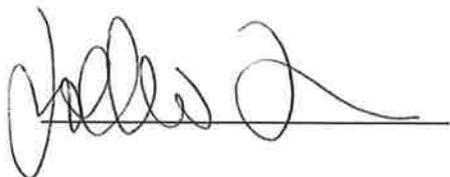
A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

NURSIND



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Eduardo', written over a horizontal line.

NURSING UP



A handwritten signature in black ink, written over a horizontal line.

**Per la Regione del Veneto**

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

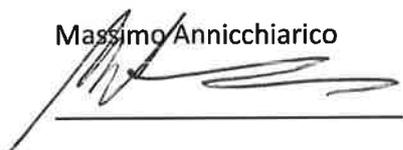
dott.ssa Manuela Lanzarin



---

Il Direttore Generale dell'Area Sanità e Sociale

Massimo Annicchiarico



---

Il Direttore della Direzione Risorse Umane del SSR

Claudio Costa



---