

## **VERIFICA CONGIUNTA DELLE MODALITÀ di ATTUAZIONE degli ACCORDI RELATIVI ai PROCESSI di UNIFICAZIONE SAM e SPM e ACCORDO di INTEGRAZIONE in MERITO ALL'OPERATIVITÀ di ALCUNE AZIONI alla LUCE del QUADRO NORMATIVO ATTUALE**

### **Documenti di riferimento:**

- a. Verbale di concertazione sugli aspetti applicativi del progetto di unificazione dei servizi amministrativi delle aziende sanitarie dell'area metropolitana di Bologna del 11/5/2011
- b. Protocollo d'intesa sugli aspetti conclusivi relativi al personale del SAM e SPM del 14/6/2013

### **Riferimenti normativi:**

- a. art 9 comma 2 bis del DL 78/2010 e ss mm;
- b. delibere regionali n. 1783/2011 e n. 108/2012 di recepimento delle indicazioni contenute nella Circolare della Conferenza Regioni e Province Autonome del febbraio 2011, nonché la delibera della Giunta Regionale n. 705 del 3/6/2013 di recepimento del documento della Conferenza Regioni e Province Autonome del 7 febbraio 2013;
- c. delibere di Giunta n. 199/2013 e 217/2014: blocco totale della copertura del turnover per il personale amministrativo;
- d. DPR 122 del 4/9/2013; proroga del blocco fino al 31 dicembre 2014;
- e. art 1 comma 254 Legge di stabilità n. 190/2014.

**Si riporta di seguito la sintesi di parte sindacale delle azioni valutate come non ancora attuate:**

### **1 - VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE/SVILUPPO DI CARRIERA**

IL PROGETTO DI UNIFICAZIONE del Servizio Acquisti Metropolitano (AUSL+AOU+IOR) firmato dai Direttori Generali il 7/09/2010, considerava e prevedeva quanto segue (pagina n. 8 "PROPOSTA ORGANIGRAMMA"):

*"Tenuto conto di.....dell'opportunità e necessità che l'unificazione non porti con sé un blocco delle carriere, ma sia occasione di sviluppo e motivazione professionale, si ipotizza un organigramma da realizzare gradatamente.*

*Sono stati previsti n. 3 dirigenti, oltre il Direttore del Servizio, da porre a capo dei 3 attuali e tradizionali macrosettori: ogni macrosettore è a sua volta suddiviso in uffici per i quali occorrerà opportunamente creare condizioni di sviluppo di carriera e riconoscimento delle professionalità orientate alla maggiore funzionalità ed efficienza della nuova struttura....".*

L'accordo del 11/05/2011 "Verbale di concertazione sugli aspetti applicativi del progetto di unificazione dei servizi amministrativi delle aziende sanitarie dell'area metropolitana di Bologna" prevedeva tra l'altro: *"l'organizzazione dei nuovi servizi unificati sarà soggetta ad una sperimentazione di 18 mesi, al termine della quale sarà varata l'organizzazione definitiva".*

Occorre rilevare che quanto sopra, era nell'ottica di offrire opportunità di miglioramento al personale che da anni (molti anni) contribuiva (e ancora contribuisce) con il proprio lavoro al raggiungimento e mantenimento dell'alto livello qualitativo del Servizio Acquisti Metropolitano, in termini di rispetto delle programmazioni degli acquisti di beni e servizi, del buon andamento dell'attività del servizio e dei risultati economici ottenuti dalle negoziazioni con i fornitori (ottenimento in molti casi di prezzi migliori in ambito regionale).

È necessario ricordare, che già per il Settore Previdenza venne a suo tempo individuato il Responsabile, conferendogli un incarico ad hoc, che fu anche rinnovato alla scadenza.

Dopo il parere favorevole della precedente Direzione ad avviare il percorso per l'espletamento della selezione pubblica e quindi reperire i due dirigenti da porre a capo degli attuali Macrosettori, l'Azienda ha proceduto, così come prevede la normativa, ad una SELEZIONE DI MOBILITA' A LIVELLO NAZIONALE. LA SELEZIONE SI E' CHIUSA NEGATIVAMENTE IN QUANTO I PARTECIPANTI NON HANNO SUPERATO IL COLLOQUIO. Ora si dovrebbe emanare un bando di concorso.

## **2 - FASCIA GIURIDICA:**

L'*Interpretazione autentica* firmata il 28/07/2011 prevede: "dal 1° gennaio 2014 agli operatori assegnati funzionalmente....sarà attribuita una fascia giuridica".

Il *"Protocollo d'Intesa sugli aspetti conclusivi relativi al personale del Servizio Acquisti Metropolitano e del Settore Previdenza Metropolitano"* SOTTOSCRITTO IL 14/06/2013 prevede al punto 7: "la fascia giuridica (nell'interpretazione autentica contenuta nel verbale del 28/07/2011) sarà attribuita dal primo gennaio 2014....".

Occorre ricordare che la stessa prerogativa va riconosciuta ai colleghi trasferiti a seguito dell'AVVISO DI MANIFESTAZIONE DI DISPONIBILITÀ AL TRASFERIMENTO presso il SAM e presso la Previdenza, per il ripristino degli organici.

## **3 - INCENTIVO**

Il *"Protocollo d'Intesa sugli aspetti conclusivi relativi al personale del Servizio Acquisti Metropolitano e del Settore Previdenza Metropolitano"* SOTTOSCRITTO IL 14/06/2013 prevede al punto 6: "a far tempo dall'1/01/2014 (a conclusione della fase di implementazione del progetto) saranno le Aziende sede dei Servizi Unificati a predisporre, nell'ambito della programmazione annuale degli obiettivi, specifici progetti obiettivo per i servizi in argomento".

#### **4 - OPZIONE DEGLI OPERATORI AL TERMINE DELLA SPERIMENTAZIONE**

Gli operatori hanno fatto l'opzione che è stata prevista nel Protocollo d'Intesa sugli aspetti conclusivi relativi al personale del Servizio Acquisti Metropolitano e del Settore Previdenza Metropolitana" SOTTOSCRITTO IL 14/06/2013 e poi tutto si è fermato...

#### **5 - COPERTURA ORGANICI**

Il PROGETTO PARTI' GIA' CON CARENZA DI PERSONALE e tale carenza non è mai stata colmata.

Infatti, ad oggi, il personale è il seguente: n. 29 unità di comparto.

#### **6 - UNIFICAZIONE DEL SERVIZIO ACQUISTI DI IMOLA AL SAM.**

L'1/07/2013 è avvenuto il passaggio a questo Servizio delle attività dell'Ufficio Acquisti dell'Azienda USL di Imola, tale passaggio è avvenuto senza integrazione di Operatori.

Tale adesione ha comportato, oltre al trasferimento dell'attività ordinaria del Servizio Acquisti di Imola al SAM, anche l'assegnazione di procedure arretrate previste da molto tempo nella programmazione AVEC in capo all'AUSL di Imola e dalla stessa non ancora completate o, addirittura, non ancora avviate.

Si rileva, inoltre, che dall'ingresso dell'AUSL di Imola al SAM, gli Operatori stanno lavorando in una situazione di emergenza, che non può considerarsi protraibile a lungo senza che sia riconosciuto il potenziamento dell'organico e, in rispetto al protocollo operativo per gli acquisti in area metropolitana, la VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE PROFESSIONALI GIA' IN FORZA AL SERVIZIO MEDESIMO.

**In merito ai punti sopracitati, seguendo l'elencazione esposta, la delegazione trattante di parte pubblica sottolinea quanto segue:**

PUNTO 1: il necessario processo di razionalizzazione delle figure dirigenziali in relazione agli obiettivi regionali assegnati e la difficoltà nel reperire risorse idonee all'attività individuata implica una riflessione più ampia per garantire le competenze necessarie, nell'ambito del piano assunzionale per l'anno in corso o attraverso idonei percorsi di crescita professionale.

PUNTO 2: il riconoscimento di progressione economica orizzontale agli operatori interessati beneficia della norma Legge 190/2014 (cd legge di stabilità) ed implica l'individuazione delle modalità operative attuative del percorso selettivo confermando la disponibilità delle risorse a ciò dedicate.

PUNTO 3: le modalità di erogazione degli incentivi legati ad attività progettuale, dall'anno 2014, sono correlate alla dinamica di valutazione e riconoscimento proprie delle Aziende in cui sono incardinati i servizi (aziende capofila) e trovano completa applicazione entro settembre 2015 per l'attività del SAM, si attueranno in coerenza con la tempistica propria del confronto sindacale dell'azienda di riferimento (IOR) per l'attività del SPM.

PUNTO 4: il rapporto funzionale degli operatori coinvolti seguirà le modalità previste nell'accordo quadro concernente il DAM in quanto i progetti di unificazione specifici sono naturalmente riassorbiti dal più ampio processo di unificazione previsto per tutte le funzioni amministrative e tecniche.

PUNTO 5: preso atto del blocco assunzionale delle figure del comparto di area amministrativa, diviene essenziale la verifica delle risorse umane disponibili nell'ambito dei processi di unificazione del DAM per dare priorità di allocazione alle eventuali risorse utili ai fini dell'integrazione degli organici rappresentata.

PUNTO 6: tale punto non presente negli accordi precedenti diviene rilevante premessa per una valutazione delle risorse economiche, previa verifica della compatibilità con i costi, finalizzabili alla valorizzazione di attività aggiuntiva o progetti specifici.

**Alla luce delle posizioni sopra espresse, le parti concordano:**

1. l'impegno di richiedere alla Regione Emilia-Romagna, da parte dell'azienda capofila (AUSL BO), la deroga nell'ambito del piano assunzioni 2016 per la copertura di un posto da dirigente amministrativo e la relativa emissione del bando di concorso;
2. che, compatibilmente con le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di ciascuna azienda, la finalizzazione di risorse per l'anno 2015 che consenta la partecipazione alla progressione economica orizzontale per il personale che presta attività presso SAM e SPM dal 2013 con rapporto di servizio attivo al 1.1.2015, quale mera attuazione degli accordi citati.

Rilevato che gli accordi sopracitati non esplicitano le modalità di selezione ai fini del riconoscimento di fascia, le parti concordano l'integrazione degli stessi, come segue:

- possono accedere alla progressione economica orizzontale tutti gli operatori assegnati al SAM e SPM che prestano attività continuativa dal 2013 e sono titolari di rapporto di servizio attivo al 1.01.2015;
  - le modalità di selezione da applicarsi sono quelle in essere nell'anno in corso nelle aziende di riferimento in cui sono incardinati i servizi (aziende capofila), pertanto si reinvia nello specifico agli accordi aziendali AUSL BO e IOR, fermo restando la possibilità di applicazione in analogia in riferimento a specifici requisiti, al fine di garantire omogeneità tra i gli operatori;
  - in caso di esito positivo le aziende di riferimento daranno comunicazione formale alle aziende titolari del rapporto giuridico ai fini dell'adeguamento della posizione giuridico-economica di ciascun operatore coinvolto, con decorrenza 1.01.2015;
  - la selezione avverrà, ove necessario anche a stralcio rispetto ai percorsi aziendali in corso, a completamento del percorso avviato con gli accordi sopra citati entro il 31.12.2015;
3. il percorso attuato in relazione agli incentivi 2014 che, a seguito della verifica effettuata, risulta il seguente:
    - incentivi SAM: - luglio 2015 liquidazione presso AUSL BO  
- settembre 2015 liquidazione AOSP e IOR
    - incentivi SPM: seguiranno la tempistica correlata al percorso sindacale presso IOR
  4. che in riferimento alla copertura degli organici, facendo riferimento alla dimensione numerica prevista nel progetto originale SAM, nei mesi di settembre/ottobre sarà

presentato un aggiornamento del progetto dove si farà il punto del dimensionamento necessario e relativa copertura presso AUSL BO a partire dalle 32 unità previste;

5. una volta definite le risorse economiche dall'AUSL di Imola per l'attività svolta, previa verifica della compatibilità con i costi, la valorizzazione di attività aggiuntiva o progetto specifico in relazione all'attività svolta per la AUSL di Imola;
6. la verifica delle opzioni già espresse dai lavoratori alla luce dell'accordo quadro e delle convenzioni specifiche, da attuarsi in coerenza ai criteri generali comuni a tutti i servizi interessati dai processi di unificazione.

Bologna, 22 settembre 2015

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

FIRMATO

**PER LE OO.SS./RSU**

|                    |             |
|--------------------|-------------|
| <b>FP CGIL</b>     | FIRMATO     |
| <b>CISL FP</b>     | FIRMATO     |
| <b>UIL FPL</b>     | FIRMATO     |
| <b>FIALS</b>       | NON FIRMATO |
| <b>FSI</b>         | FIRMATO     |
| <b>RSU AUSL BO</b> | FIRMATO     |
| <b>RSU AOU</b>     | FIRMATO     |
| <b>RSU IOR</b>     | FIRMATO     |