

Accordo regionale diretto a definire linee guida volte a regolare la mobilità in caso di eccedenza dei dirigenti dell'area Medica e Veterinaria e dell'area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa nei processi di ristrutturazione aziendale.

PREMESSA

Con decreto n° 49 del 27 settembre 2010 a firma del Commissario *ad acta* per la prosecuzione del Piano di Rientro del Settore Sanitario della Regione Campania, al fine di rivedere il riassetto della rete ospedaliera e territoriale sono stati, tra l'altro, effettuati interventi per la dismissione/riconversione/riorganizzazione/agggregazione dei presidi non in grado di assicurare adeguati profili di efficienza e di efficacia.

Con tale decreto, nel riorganizzare la rete ospedaliera, si è cercato di riqualificare l'offerta sanitaria puntando su un minor numero di presidi ospedalieri e territoriali, rimodulando e riequilibrando i posti letti (acuti e di riabilitazione/lungodegenza) disponibili.

Tale percorso riorganizzativo, fermo rimanendo il ruolo della contrattazione integrativa aziendale come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali, rende indispensabile un accordo regionale diretto a regolare la mobilità del personale dirigenziale nei processi di ristrutturazione aziendale sia per favorire la mobilità interna che la ricollocazione del personale in caso di eccedenza ovvero di esubero, sebbene la materia, per grandi linee, sia stata già in parte trattata nella Deliberazione di G.R.C. n°214/2007.

Tale accordo regionale si pone, dunque, come strumento essenziale di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del S.S.R. ed in particolare su quelle materie nelle quali è opportuno, o meglio, è necessario che in ambito regionale vi siano comportamenti uniformi che valorizzino le previsioni contrattuali, ciò al fine di prevenire eventuali situazioni di conflitto molto più evidenti quando vi è un forte differenziale di comportamento collegato a scelte strategiche aziendali differenti.

Ciò risulta di particolare importanza quando è necessario armonizzare le procedure di mobilità e gestione delle eccedenze e degli esuberanti nei processi di ristrutturazione aziendale (riordino, fusione, aggregazione, trasformazione, trasferimento di funzioni, soppressioni etc.) conseguenti ad atti di programmazione regionale o aziendale attinenti il riassetto della rete assistenziale ed in coerenza con la visione generale che vede correlati alla programmazione regionale anche gli assetti dirigenziali delle singole aziende, con il fine di esprimere un più alto livello di efficienza, efficacia e produttività.

Le parti convengono che il confronto continuo e costante con le parti sociali rappresenta oltre che un obbligo soprattutto una opportunità, specialmente nella materia in argomento, anche al fine di fronteggiare eventuali conseguenze sul piano sociale.

In questa prospettiva le parti, così come rappresentate, al fine di fornire un quadro procedurale che vada applicato e rispettato nel suo iter in modo del tutto trasparente, concordano e convengono, ai fini del presente accordo di mobilità, su quanto segue:

Posti vacanti: Si intendono i posti in dotazione organica non occupati alla data del 31/12/2006 dal personale dirigenziale di ruolo a tempo indeterminato e determinato ad eccezione di quelli del personale in regime convenzionato..

Dirigente in eccedenza: il Dirigente che non trova la necessaria collocazione all'interno della macrostruttura ove risulta assegnato e, pertanto, soggetto ad una ricollocazione interna









Dirigente in esubero: il Dirigente che, dopo aver esperito le procedure di ricollocazione interna, non trova la necessaria collocazione all'interno della dotazione organica dell'Azienda.

Dirigente in disponibilità: il Dirigente che non trova collocazione dopo aver esperito le procedure di ricollocazione interna ed esterna anche in altri Enti del SSR e, quindi, disponibile per una ricollocazione

Accesso alla mobilità: A ciascun Dirigente appartenente a strutture/presidi che si aggregano o confluiscono o si accorpano o si sopprimono a causa di ristrutturazione aziendale deve essere garantito il rispetto delle leggi e degli accordi in tema di mobilità così come previsto dal CCNL, dalla DGRC 214/2007 e dell'accordo in essere.

per Azienda si intendono: le AA.SS.LL. Aziende Ospedaliere, Policlinici Pubblici, IRCCS pubblici, Istituto Zooprofilattico Sperimentale

Il presente accordo, pertanto, viene stipulato in applicazione all'art. 9 comma 1 lett. h) C.C.N.L. 2002/2005 così come mutuato nell'art. 5 comma 1 lett. i) del C.C.N.L. 2006/2009 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza S.P.T.A. e delibera di G.R.C. n° 214/2007.

Esso, fermo rimanendo l'autonomia delle Aziende nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., si applica a tutto il personale dirigenziale coinvolto nei processi di ristrutturazione aziendale (ospedaliera e territoriale) e nelle connesse confluente, aggregazioni, riconversioni, riorganizzazioni, riordini, fusioni, trasformazioni, trasferimento di funzioni, soppressioni etc. e costituisce, dunque, specifico indirizzo per le contrattazioni periferiche integrative di cui all'art. 4 comma 2 lett. F) del CCNL 2002/2005 che devono essere attivate in sede periferica per la gestione della mobilità nel rispetto della normativa vigente nazionale e regionale.

Cap. I: Il processo di mobilità a seguito di ristrutturazione aziendale - Adempimenti preliminari delle Aziende

1. Al fine di pervenire alla ricollocazione e alla mobilità dei Dirigenti all'interno dell'Azienda o all'esterno, in condizioni di trasparenza e di imparzialità, ciascuna Azienda, tenuto conto dei processi di ristrutturazione, previa informativa e consultazione con le OO.SS. in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale (ex art. 4 comma 2 lett. F) del CCNL 1998/2001 e s.m.i.) e ad integrazione, adotta apposita deliberazione di rideterminazione della dotazione organica, nella quale devono essere indicate:

a. Le strutture (servizi, unità operative etc così come individuate e comunque denominate nell'Atto Aziendale) confermate, dismesse, riconvertite e di nuova istituzione, con le rispettive sedi di attività ed i relativi tempi di attuazione delle conferme, dimissioni, riconversioni e nuove istituzioni

b. Per ciascuna struttura, la dotazione organica con la specificazione:

i. dei posti coperti e confermati ed i relativi incarichi formalmente attribuiti;

ii. dei posti soppressi ed in eccedenza per depotenziamenti o disattivazioni, anche parziali;

iii. dei posti vacanti, confermati e disponibili, considerando non disponibili i posti per la cui copertura, alla data del provvedimento regionale relativo ai criteri per la definizione delle dotazioni organiche conseguenti ai processi di ristrutturazione, è in corso la nomina dei vincitori a seguito di completamento della relativa procedura concorsuale;

iv. del personale coinvolto nei processi di ricollocazione per eccedenza da attuarsi con le procedure di seguito indicate.

Collesano

[Signature]

[Signature]

2. Le deliberazioni aziendali adottate devono essere trasmesse alla competente Struttura Commissariale della Regione Campania ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL.
3. L'Azienda esperisce ogni utile tentativo di ricollocazione di tutti i Dirigenti in eccedenza e/o esubero, a tal fine le operazioni di ricollocazione e di mobilità dei Dirigenti scaturenti dai processi di ristrutturazione, devono essere effettuate nell'ordine tassativo di priorità qui di seguito indicato e nel rispetto della disciplina prevista per ciascuna procedura nel presente accordo:
 - a. Ricollocazione interna all'Azienda,
 - b. Mobilità esterna,
 - c. Collocazione in disponibilità,

La dichiarazione di esubero, redatta nei modi di legge e debitamente notificata ai sensi dell'art. 7 della L. 241/1990 e s.m.i., interviene solo dopo aver esperito inutilmente le procedure di ricollocazione interna di cui alla lettera a) del precedente comma.

Cap. II: *Mobilità interna a seguito di ristrutturazione aziendale*

1. La ricollocazione interna a seguito di ristrutturazione aziendale è di fondamentale importanza in quanto serve al Dirigente per garantirgli le proprie funzioni e all'Azienda per salvaguardare il capitale umano formato negli anni e garantire la qualità dei servizi sanitari e il perseguimento degli obiettivi clinico assistenziali.
2. Al fine di evitare le dichiarazioni di esubero, l'Azienda, in casi di ristrutturazione della dotazione organica, esperisce ogni utile tentativo per la ricollocazione dei Dirigenti. Se necessario la collocazione potrà essere effettuata:
 - a. nelle discipline di appartenenza, in quelle equipollenti od affini;
 - b. in discipline diverse di cui gli interessati posseggano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso;
 - c. mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione;
 - d. nelle aree di emergenza-urgenza medico-chirurgica, la ricollocazione del Dirigente in mobilità deve tenere conto specificamente ed esclusivamente delle funzioni svolte anche alla luce del DM 30.1.98 che colloca la funzione specifica nell'area internistica; deve altresì tenersi conto degli assunti del Piano Sanitario Nazionale 2003-2005 relativamente alle aree di chirurgia d'urgenza.
3. L'Azienda, come già indicato, preliminarmente adotta, previa informativa e consultazione sindacale un apposito atto nel quale individua la dotazione organica di ogni macrostruttura/struttura aziendale indicandone le aree, le discipline e le unità operative, specificando i posti coperti e quelli dichiarati vacanti disponibili.
4. L'Azienda, esperite le procedure di cui al precedente comma, comunica alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. i risultati della ricognizione effettuata, indicando i posti in eccedenza per riordino, fusione, riconversione, aggregazione, trasformazione, trasferimento, soppressione della struttura ed i posti vacanti, e dunque disponibili, con le varie sedi, indicando i motivi tecnici ed organizzativi che hanno determinato le situazioni di eccedenze e le misure idonee che intende adottare nonché i tempi tecnici per riassorbire il personale all'interno dell'Azienda stessa.

Bellean

MAR

Am

July

5. Entro 15 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al precedente comma le parti giungono ad un accordo ovvero verbalizzano eventuali posizioni diverse. Tale verbale viene inviato al competente ufficio della Regione Campania.
6. Concluse favorevolmente le procedure di cui ai precedenti comma, preliminarmente l'Azienda bandisce avviso interno di mobilità, ai sensi della normativa vigente, a cui possono partecipare tutti i Dirigenti interessati.
7. All'avviso di mobilità sarà data la necessaria pubblicità anche attraverso la notifica dello stesso alle OO.SS. e mediante affissione all'albo aziendale di almeno 15 gg.
8. Successivamente, previa ulteriore ricognizione dei posti vacanti, si procede alla ricollocazione del personale in eccedenza attraverso un procedimento scaturente da apposita istanza da parte del personale interessato, prioritariamente nelle discipline di appartenenza o in quelle equipollenti; in mancanza di posti nelle predette discipline è possibile accedere ai posti in discipline diverse qualora gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso - ex DD.PP.RR. 483/1997 e 484/1997 - così come richiamati nel regolamento in materia di affidamento degli incarichi di cui alla DGRC 214/2007
9. La graduatoria di mobilità interna per la ricollocazione dei Dirigenti sarà redatta dal Servizio Gestione risorse Umane sulla base delle valutazioni di una apposita Commissione alla quale partecipa almeno un Direttore di struttura complessa della disciplina oggetto di mobilità, utilizzando, per la valutazione dei titoli, i criteri previsti per l'affidamento di incarichi, così come indicati nella DGRC 214/2007.
10. La graduatoria sarà formulata secondo i criteri per la valutazione comparativa curriculare per l'attribuzione degli incarichi, come indicato nella citata DGRC 214/2007, e sarà utilizzata a partire dal Dirigente con punteggio più alto fino al completamento dei posti disponibili. Qualora vi sia parità complessiva di punteggio avrà la precedenza il Dirigente con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, sarà tutelato il Dirigente, anagraficamente, più anziano. In ogni caso, l'Azienda, di concerto con le OO.SS., individuerà, preventivamente, i criteri per tutelare le situazioni dei Dirigenti in particolari condizioni sociali (per motivi di salute, situazione familiare, Dirigenti beneficiari della Legge 104/92, altre situazioni specificatamente previste dalla normativa). Alla graduatoria sarà data la necessaria pubblicità anche attraverso la trasmissione della stessa alle OO.SS.
11. I Direttori di struttura complessa, nonché i Responsabili di strutture semplici come definite nel CCNL 1998/2001 della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente SPTA, appartenenti a strutture soppresse possono presentare, fatto salvo quanto prima disposto, istanza di mobilità interna all'Azienda:
 - a. su posti vacanti e disponibili di pari livello / posizione funzionale;
 - b. su posti di pari livello / posizione funzionale che si renderanno disponibili per cessazione dal servizio da parte del titolare nell'arco temporale di 2 anni dalla data di rideterminazione della dotazione organica a seguito del processo di ristrutturazione aziendale, sempre che entro detto termine il proprio incarico non sia pervenuto a scadenza e fatto salvo l'art. 39 CCNL 1998/2001 della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A.;
 - c. su posti di pari livello / posizione funzionale occupati da Dirigenti nominati ai sensi dell'art. 15 septies del D.lgs 502/1992 e s.m.i. alla scadenza dei contratti, nonché incaricati ex art. 18 CCNL 1998/2001
12. Nel caso in cui le domande di mobilità su posti di cui al precedente comma lett. a), b) e c) siano maggiori rispetto alla disponibilità dei posti, l'Azienda, attraverso l'Ufficio Gestione delle Risorse Umane, di concerto con una apposita Commissione tecnica composta secondo le indicazioni di cui ai DD.PP.RR. 483/1997 e 484/1997, formulerà, sulla base della

valutazione comparativa curriculare, una graduatoria di merito tenendo presente i criteri di valutazione dei titoli di cui alla DGRC 214/2007 e le procedure indicate nella L.R. 32/1994 e dalla L.R. 4/2011. La scelta ricadrà sul Dirigente che possiede maggiori titoli.

13. Nel caso di aggregazione di più strutture complesse della stessa area e disciplina confluenti in una nuova struttura aziendale la scelta del Direttore di struttura complessa sarà effettuata sulla base di quanto indicato al precedente punto. Parimenti per le strutture semplici.

14. Al personale posto in mobilità è garantita l'applicazione dell'art. 33 del CCNL integrativo del 10/02/2004 della Dirigenza Medica e Veterinaria ed equivalente S.P.T.A., nonché tutte le garanzie previste nella eventuale ricollocazioni in sede definite/ individuate quali disagiate.

Cap. III: *Mobilità esterna a seguito di ristrutturazione aziendale*

1. L'Azienda, dopo aver esperito infruttuosamente i tentativi di ricollocazione interna del personale in eccedenza, redige un apposito elenco del personale dirigenziale considerato in esubero, indicandone categoria, profilo professionale, qualifica, area e disciplina di appartenenza, comunicandolo al personale interessato, alle OO.SS. aziendali ed alla Regione Campania.

2. L'Azienda comunica, altresì, alla Regione Campania l'elenco dei posti vacanti.

3. La Regione Campania, acquisita la relativa documentazione, adotta un bando di mobilità riservato al personale in esubero per tutti i posti vacanti in ossequio alla normativa vigente e con i medesimi criteri che disciplinano le procedure di mobilità interna di cui al presente accordo. Detto bando sarà adeguatamente pubblicizzato e pubblicato sul sito istituzionale della Regione e sarà comunicato alle Aziende e OO.SS.

4. Il rapporto di lavoro del Dirigente utilmente ricollocato continua senza interruzioni con l'Azienda o Ente di destinazione e sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.

5. Al personale posto in mobilità è garantita l'applicazione dell'art. 33 del CCNL integrativo del 10/02/2004 della Dirigenza Medica e Veterinaria ed equivalente S.P.T.A. nonché tutte le garanzie previste nella eventuale ricollocazioni in sede definite/ individuate quali disagiate.

6. Il personale che a seguito dei vari tentativi di ricollocazione sia interna all'Azienda che esterna nelle altre Aziende, non trovi collocazione è considerato personale in disponibilità e ad esso si applicano le disposizioni di cui al D.lgs 165/2001 art. 33 comma 8

Cap. IV: *Commissioni paritetiche per la mobilità*

1. Saranno attivate commissioni paritetiche a livelli aziendale e regionale per il monitoraggio dell'istituto della mobilità per come disciplinato dal presente accordo.

Cap. V: *Norme finali*

1. Le Aziende non possono assumere personale dirigenziale attraverso pubblici concorsi né ricorrere alla stipula o alla proroga di contratti afferenti la specialistica ambulatoriale, l'art. 15 septies e octies del D.lgs 502/92 e s.m.i e l'art. 7 D.lgs 165/2001 fino a quando non sarà ricollocato tutto il personale delle rispettive discipline risultato in esubero e presente nelle apposite graduatorie regionali.

Handwritten notes on the left margin, including the word "Punti" and several illegible signatures.

2. Il personale incaricato ai sensi dell'art. 7 del D.lgs 165/2001 e art 15 septies del D.lgs 502/1992 e s.m.i. e che perde l'incarico a seguito di ristrutturazione aziendale viene escluso dai processi di ricollocazione.
3. I posti occupati dal personale incaricato ai sensi del precedente comma e con contratto in essere cessano dall'incarico alla scadenza dello stesso in presenza di personale dirigente di ruolo dichiarato in eccedenza, ricollocabile secondo quanto previsto dal presente accordo.
4. Per i Dirigenti Medici e delle altre professionalità sanitarie transitati alla dipendenza, ai sensi dell'art. 8 comma 1 bis del D.lgs 502/1992 e s.m.i. l'Azienda nel formulare le graduatorie di mobilità tiene conto dell'anzianità di servizio riconosciuta nel rispetto ed ai sensi del DPCM 08/03/2001.
5. I Dirigenti considerati in esubero e collocati nelle apposite graduatorie regionali sono utilizzati nell'Azienda di appartenenza e la relativa spesa grava sulla medesima Azienda.
6. Nel caso di accorpamento di più Dipartimenti (Ospedalieri e Territoriali ivi compreso quello di Prevenzione e di Salute Mentale) comunque definiti (strutturali, integrati, funzionali, gestionali, transmurati, interaziendali etc) la nomina del nuovo Direttore del Dipartimento deve tenere obbligatoriamente conto di quanto già disciplinato in materia e che si richiama per l'esatta applicazione per i suddetti dipartimenti (D.lgs 502/1992 e s.m.i., DGRC 1364/2001, L.R. 10/2002, L.R. 24/2006 e L.R. 16/2008, Decreti Commissariali).
7. La mobilità volontaria per compensazione ossia per interscambio tra Dirigenti appartenenti alla stessa area e disciplina, è sempre possibile.
8. Per tutta la durata del piano di rientro i Dirigenti che hanno dovuto lasciare la propria Azienda per effetto di aggregazioni, fusioni, confluenze o dismissioni, conservano il diritto a rientrare nella propria Azienda nel caso quest'ultima dovesse avere necessità di ricoprire un posto equivalente; a tal fine l'Azienda è tenuta prioritariamente ad informare la competente struttura regionale ed i Dirigenti trasferiti prima di occupare, a qualsiasi titolo, il posto. In caso di più istanze si applicano i criteri di cui ai precedenti punti del presente accordo.
9. Qualora non fosse possibile, in virtù della cronologia applicativa dei decreti commissariali, procedere alla preventiva individuazione dei fabbisogni di personale ai sensi del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. art. 6 comma 1 e comma 3, e nelle more della copertura dei posti risultati vacanti dopo l'approvazione dell'Atto Aziendale, le Aziende possono concordare, in accordo con i dirigenti interessati e previa concertazione con le OO.SS. forme di mobilità temporanee disciplinate con la procedura del comando di servizio di cui all'art. 21 del CCNL 1998/2001. Analogamente, in sede Aziendale e di concerto con le OO.SS. potranno essere adottate forme di mobilità temporanee intraziendale fino all'approvazione dell'Atto Aziendale. In ogni caso tutti gli atti allo stato già adottati afferenti a mobilità interna del personale vanno ricondotti a provvedimenti aventi carattere temporaneo alla luce dei principi ispiratori del presente accordo.
10. Ai sensi dell'art. 22 del CCNL 1998/2001 e s.m.i. l'Azienda o il Dirigente possono addivenire alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
11. Ai Dirigenti sindacali indicati nell'CCQN del 7/8/1998 e s.m.i. e accreditati con le modalità previste, per qualsiasi forma di mobilità è garantito il rispetto del medesimo CCQN ossia preventivo nulla osta delle rispettive OO.SS. Tanto non si applica qualora la struttura ove lo stesso presta servizio viene disattivata.
12. Le procedure individuate al cap.I dovranno essere esperite dalle Aziende entro e non oltre il 31.12.2011.
13. Per quanto non previsto nel presente accordo si fa espresso riferimento alla vigente normativa di legge e contrattuale in materia di ricollocazione e mobilità del personale dirigenziale.

Handwritten notes on the right margin, including the number "24/12" and several illegible signatures.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

14. Il presente Regolamento, nelle more della definizione dei procedimenti preliminari afferenti all'adozione degli atti aziendali e delle dotazioni organiche, in occasione degli attuali processi di razionalizzazione della rete ospedaliera e territoriale del Servizio Sanitario Regionale trova immediata applicazione e costituisce direttiva di indirizzo alla quale i Direttori Generali ed i Commissari Straordinari possono fare subitaneo riferimento in attesa della rideterminazione delle dotazioni organiche.

14/11/14

Normativa di riferimento

Il quadro normativo di riferimento attualmente in vigore è rappresentato da:

- a. art. 7, 7 quater, 15 septies e octies e 17 bis del D.lgs 502/1992
- b. art.3, comma 4, della Legge 16/11/2001. n. 405, di conversione del Decreto Legge n.347 del 28/9/2001,
- c. artt. 1, 7 comma 6, 19 comma 1 bis, 33 e 34 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165 e s.m.i.
- d. art.31 del CCNL. 5/12/1996;
- e. Legge 449/1997
- f. artt. 21, 22 e 39 del CCNL 8/6/2000;
- g. art. 17 del CCNL del 10 febbraio 2004;
- h. art. 4 comma 2 lettera CCNL 2002/2005;
- i. Legge Regionale n. 32/1994
- j. Legge Regionale n.10/2002
- k. Legge Regionale n.24/2006
- l. Legge Regionale n.16/2008
- m. Delibera GRC n. 1364/2001
- n. Delibera GRC n. 214/2007
- o. Decreti Commissario ad Acta per la prosecuzione del Piano di Rientro del Settore Sanitario

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Napoli

12/09/2011

[Multiple handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page]

eccellenza dei dirigenti dell'area Medica e Veterinaria e dell'area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa nei processi di ristrutturazione aziendale.

7/11

la parte pubblica

le OO.SS. Regionali

Area Medica e Veterinaria

AAROI - EMAC..... *[Signature]*

ANAAO ASSOMED..... *[Signature]*

ANPO - ANMDO- ASCOTI - FIALS Medici *[Signature]*

CIMO ASMD..... *[Signature]*

CGIL FP MEDICI..... *[Signature]*

Fed. CISL MEDICI *[Signature]*

FASSID..... *[Signature]*

FESMED..... *[Signature]*

FVM..... *[Signature]*

Fed. MEDICI UIL..... *[Signature]*

FSI-USAE..... *[Signature]*

Area Sanitaria, Professionale, Tecnica, Amministrativa

AUPI..... *[Signature]*

CISL FPS..... *[Signature]*

FEDIR SANITA'..... *[Signature]*

FP-CIDA.....

FP- CGIL Dirigenza..... *[Signature]*

SDS SNABI..... *[Signature]*

S.I.Dir.S.S..... *[Signature]*

SINAFI..... *[Signature]*

UIL FPL..... *[Signature]*

CGIL FP..... *[Signature]*

FSI-USAE..... *[Signature]*

Accordo regionale diretto a definire linee guida volte a regolare la mobilità in caso di eccedenza del personale appartenente al Comparto Sanità nei processi di ristrutturazione aziendale.

PREMESSA

Con decreto n° 49 del 27 settembre 2010 a firma del Commissario *ad acta* per la prosecuzione del Piano di Rientro del Settore Sanitario della Regione Campania, al fine di rivedere il riassetto della rete ospedaliera e territoriale sono stati, tra l'altro, effettuati interventi per la dismissione/riconversione/riorganizzazione/agggregazione dei presidi non in grado di assicurare adeguati profili di efficienza e di efficacia.

Con tale decreto, nel riorganizzare la rete ospedaliera, si è cercato di riqualificare l'offerta sanitaria puntando su un minor numero di presidi ospedalieri e territoriali, rimodulando e riequilibrando i posti letti (acuti e di riabilitazione/lungodegenza) disponibili.

Tale percorso riorganizzativo, fermo rimanendo il ruolo della contrattazione integrativa aziendale come sede deputata all'assunzione delle decisioni e delle responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà aziendali, rende indispensabile un accordo regionale diretto a regolare la mobilità del personale del comparto sanità nei processi di ristrutturazione aziendale sia per favorire la mobilità interna che la ricollocazione del personale in caso di eccedenza ovvero di esubero.

Tale accordo regionale si pone, dunque, come strumento essenziale di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato alla sempre maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del S.S.R. ed in particolare su quelle materie nelle quali è opportuno, o meglio, è necessario che in ambito regionale vi siano comportamenti uniformi che valorizzino le previsioni contrattuali, ciò al fine di prevenire eventuali situazioni di conflitto molto più evidenti quando vi è un forte differenziale di comportamento collegato a scelte strategiche aziendali differenti.

Ciò risulta di particolare importanza quando è necessario armonizzare le procedure di mobilità e gestione delle eccedenze e degli esuberi nei processi di ristrutturazione aziendale (riordino, fusione, aggregazione, trasformazione, trasferimento di funzioni, soppressioni etc.) conseguenti ad atti di programmazione regionale o aziendale attinenti il riassetto della rete assistenziale ed in coerenza con la visione generale che vede correlati alla programmazione regionale anche gli assetti dirigenziali delle singole aziende, con il fine di esprimere un più alto livello di efficienza, efficacia e produttività.

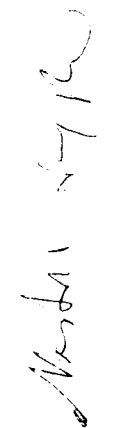
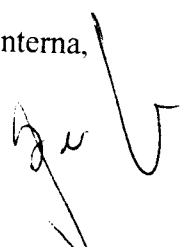
Le parti convengono che il confronto continuo e costante con le parti sociali rappresenta oltre che un obbligo soprattutto una opportunità, specialmente nella materia in argomento, anche al fine di fronteggiare eventuali conseguenze sul piano sociale.

In questa prospettiva le parti, così come rappresentate, al fine di fornire un quadro procedurale che vada applicato e rispettato nel suo iter in modo del tutto trasparente, concordano e convengono, ai fini del presente accordo di mobilità, su quanto segue:

Posti vacanti: Si intendono i posti in dotazione organica non occupati alla data del 31/12/2006 dal personale di ruolo a tempo indeterminato e determinato.

Personale in eccedenza: il personale che non trova la necessaria collocazione all'interno della macrostruttura ove risulta assegnato e, pertanto, soggetto ad una ricollocazione interna

Personale in esubero: il Personale che, dopo aver esperito le procedure di ricollocazione interna, non trova la necessaria collocazione all'interno della dotazione organica dell'Azienda.



Personale in disponibilità: il Personale che non trova collocazione dopo aver esperito le procedure di ricollocazione interna ed esterna anche in altri Enti del SSR e, quindi, disponibile per una ricollocazione

Accesso alla mobilità: A ciascun personale del comparto sanità appartenente a strutture/presidi che si aggregano o confluiscono o si accorpano o si sopprimono a causa di ristrutturazione aziendale deve essere garantito il rispetto delle leggi e degli accordi in tema di mobilità così come previsto dal CCNL e dell'accordo in essere.

per Azienda si intendono: le AA.SS.LL. Aziende Ospedaliere, Policlinici Pubblici, IRCCS pubblici, Istituto Zooprofilattico Sperimentale.

Il presente accordo, fermo restando l'autonomia delle Aziende nel rispetto dell'art. 40 del D.lgs 165/2001 e s.m.i., si applica a tutto il personale del comparto sanità coinvolto nei processi di ristrutturazione aziendale (ospedaliera e territoriale) e nelle connesse confluenze, aggregazioni, riconversioni, riorganizzazioni, riordini, fusioni, trasformazioni, trasferimento di funzioni, soppressioni etc. e costituisce, dunque, specifico indirizzo per le contrattazioni periferiche integrative che devono essere attivate in sede periferica per la gestione della mobilità nel rispetto della normativa vigente nazionale e regionale.

Art. 1 (Premessa)

1. Il presente regolamento è adottato, ferma restando l'autonomia aziendale, per la fissazione dei criteri generali attuativi della ricollocazione e della mobilità del personale appartenente all'Area del Comparto, a seguito dei processi di ristrutturazione e/o riconversione.
2. Il presente regolamento è adottato, ai sensi dell'articolo 3, comma 5 del D.Lgs. del 30.12.92 n. 502 e successive modifiche ed integrazioni, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali, nonché nel rispetto della normativa contrattuale vigente, di cui ai CC.CC.NN.LL. Comparto Sanità

Art. 2 (Normativa di riferimento)

1. Il quadro normativo fondamentale di riferimento attualmente vigente, è costituito da:
 - a. Art. 3, comma 4 della legge 16. 11.2001 N. 405, di conversione del decreto-legge 18. 9. 2001, N. 347;
 - b. articolo 30, come modificato dall'articolo 49 decreto legislativo N. 150/2009 e, articoli 33 e 34 del decreto legislativo 30. 03. 2001, N. 165 e s.m.i.;
 - c. l'articolo 33 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 1.9.1995;
 - d. articoli 18, (come modificato dall'articolo 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro 31.7.2009 II Biennio economico) 19, 21 del contratto collettivo nazionale di lavoro integrativo del personale del comparto stipulato il 20.9.2001
 - e. articolo 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 19.4.2004.

Art. 3 (Adempimenti preliminari delle Aziende Sanitarie)

1. L'Azienda esperisce ogni utile tentativo per la ricollocazione del personale del comparto in esubero, secondo la regolamentazione stabilita negli articoli seguenti, nel ruolo e profilo professionale di appartenenza o in ruolo e profilo professionale diverso, nell'ambito della categoria di appartenenza purché in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente e dalle declaratorie del CCNL

2. Al fine di pervenire alla ricollocazione e alla mobilità del personale all'interno dell'Azienda o all'esterno, in condizioni di trasparenza e di imparzialità, ciascuna Azienda, tenuto conto dei processi di ristrutturazione, previa concertazione con le OO.SS. in sede di contrattazione collettiva integrativa aziendale adotta apposita deliberazione di rideterminazione della dotazione organica, nella quale devono essere indicate:

a. Le strutture (servizi, unità operative etc così come individuate e comunque denominate nell'Atto Aziendale) confermate, dismesse, riconvertite e di nuova istituzione, con le rispettive sedi di attività ed i relativi tempi di attuazione delle conferme, dimissioni, riconversioni e nuove istituzioni

b. Per ciascuna struttura, la dotazione organica con la specificazione:

i. dei posti coperti e confermati ed i relativi incarichi di posizione formalmente attribuiti;

ii. dei posti soppressi e in eccedenza per depotenziamenti o disattivazioni, anche parziali;

iii. dei posti vacanti, confermati e disponibili, considerando non disponibili i posti per la cui copertura, alla data del provvedimento regionale relativo ai criteri per la definizione delle dotazioni organiche conseguenti ai processi di ristrutturazione, è in corso la nomina dei vincitori a seguito di completamento della relativa procedura concorsuale;

iv. del personale coinvolto nei processi di ricollocazione per eccedenza da attuarsi con le procedure di seguito indicate.

3. Le deliberazioni aziendali adottate devono essere trasmesse alla competente Struttura Commissariale della Regione Campania ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

4. L'Azienda esperisce ogni utile tentativo di ricollocazione di tutto il personale del comparto in eccedenza e/o esubero, a tal fine le operazioni di ricollocazione e di mobilità del personale scaturenti dai processi di ristrutturazione, devono essere effettuate nell'ordine tassativo di priorità qui di seguito indicato e nel rispetto del profilo professionale o in ruolo o profilo professionale diverso, nell'ambito della categoria di appartenenza purché in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente e dalle declaratorie del CCNL e nel rispetto dei criteri fissati nel presente provvedimento per ciascuna procedura

a. Ricollocazione interna all'Azienda,

b. Mobilità esterna,

c. Collocazione in disponibilità,

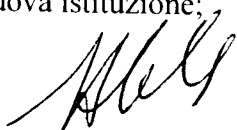
La dichiarazione di esubero, redatta nei modi di legge e debitamente notificata ai sensi dell'art. 7 della L. 241/1990 e s.m.i., interviene solo dopo aver esperito inutilmente le procedure di ricollocazione interna di cui alla lettera a) del precedente comma.

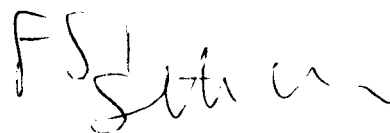
5. La collocazione in disponibilità interviene solo dopo aver esperito inutilmente le procedure di cui alle precedenti lettere a) e b) del precedente comma del presente articolo

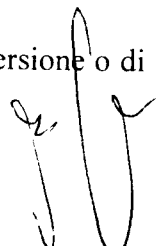
Art.4 (Ricollocazione Interna)

1. Dopo la collocazione effettuata sulla base della dotazione di cui alla delibera ricognitiva richiamata al precedente art. 3, i dipendenti che risultassero in eccedenza sono prioritariamente ricollocati a domanda secondo le seguenti opzioni:

a. copertura dei posti nell'ambito delle strutture realizzate in sede di riconversione o di nuova istituzione;

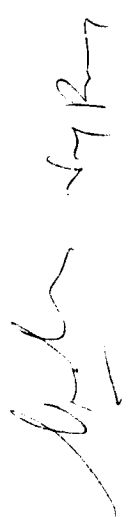














b. copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti per cessazione dal servizio per qualsiasi motivo del personale del comparto, nell'arco temporale di un anno dalla data di adozione del provvedimento regionale, relativo alla definizione dei criteri per la rideterminazione delle dotazioni organiche;

c. assistenza domiciliare in favore di malati cronici e terminali

2. I criteri generali e le modalità operative di massima cui deve attenersi ciascuna Azienda nell'applicazione del presente articolo sono quelli stabiliti nei commi che seguono
3. La deliberazione Aziendale di definizione della dotazione organica richiamata nel precedente articolo 3 deve essere adeguatamente pubblicizzata mediante affissione all'albo di ciascuna azienda e notificata nei successivi dieci giorni alle OO.SS. ed al personale di tutte le unità operative con esuberi ai dipendenti in temporanea situazione di esubero.
4. Contestualmente l'area gestione del personale di ciascuna Azienda invita formalmente i dipendenti interessati a presentare, entro dieci giorni dalla lettera di invito, apposita domanda di ricollocazione volontaria, corredata di curriculum formativo e professionale, in relazione alle disponibilità di cui alle lettere a), b) e c) del precedente comma 1, con la specificazione delle preferenze in ordine di priorità
5. Sulla base dei criteri del D.P.R. 220/2001 l'Azienda procederà alla formazione di una specifica graduatoria per ciascuna disponibilità, pervenendo così ad una specifica graduatoria per ciascuna delle disponibilità appena richiamate.
6. L'Azienda, con propri provvedimenti da notificarsi al personale interessato, provvede entro quindici giorni dalla formazione delle specifiche graduatorie e nel rispetto delle stesse, alla loro ricollocazione.
7. Al personale, che non trovi ancora ricollocazione, l'Azienda, secondo l'ordine della relativa graduatoria, propone la ricollocazione dei posti residui, per i quali detto personale possiede i prescritti requisiti.
8. Il personale che, avendone l'obbligo, non presenta la domanda di ricollocazione interna nei termini prescritti, o che, comunque, risulta non ricollocato o non ricollocabile a conclusione delle procedure che precedono, è inserito nell'elenco del personale dichiarato in esubero. Tale elenco dovrà essere formalmente notificato agli interessati, nel termine di 20 giorni.
9. Esaurite le attività che precedono, il Direttore Generale ovvero il Commissario straordinario adotta una deliberazione ricognitiva successiva alla conclusione dell'intero procedimento, nella quale indicare:
 - a. i posti di organico e l'elenco nominativo del personale confermati e ricollocati, tenendo conto anche di quanto stabilito dall'art. 3, comma 2 del presente regolamento;
 - b. l'elenco nominativo, corredato dal relativo punteggio, del personale dichiarato in eccedenza;
 - c. nell'area dell'emergenza/urgenza
 - d. i posti rimasti vacanti e disponibili e le rispettive sedi di servizio.

Art. 5

(Mobilità Esterna)

1. L'Azienda, dopo aver esperito infruttuosamente i tentativi di ricollocazione interna del personale in eccedenza, redige un apposito elenco del personale considerato in esubero, indicandone categoria, profilo professionale, qualifica comunicandolo al personale interessato, alle OO.SS. aziendali ed alla Regione Campania.

2. L'Azienda comunica, altresì, alla Regione Campania l'elenco dei posti vacanti.
3. La Regione Campania, acquisita la relativa documentazione ed effettuata una complessiva ricognizione riporta per ciascuna Azienda i posti vacanti, l'elenco nominativo del personale dichiarato in esubero, distinto per profilo professionale, nonché l'indicazione dei posti rimasti vacanti e disponibili con relative indicazioni delle Aziende di provenienza, strutture e sedi di servizio, dandone preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali regionali, anche ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'articolo 33, comma 1 del D.Lgs. 165/2001.
4. Effettuata la ricognizione complessiva di cui al precedente comma, la Regione Campania/struttura commissariale Sanità procede, con specifico provvedimento, ad approntare le graduatorie per categoria del personale dichiarato in esubero sulla base dei criteri di cui appresso.
5. Il Provvedimento di cui al comma precedente è notificato a tutte le Aziende ed Enti Sanitari della Regione e alle OO.SS. regionali di categoria.
6. Il personale che a seguito dei vari tentativi di ricollocazione sia interna all'Azienda che esterna nelle altre Aziende Sanitarie, non trovi collocazione è considerato personale in disponibilità e ad esso si applicano le disposizioni di cui al D.lgs 165/2001 art. 33 comma 8
7. Allo scopo di evitare il collocamento in disponibilità del personale in esubero che non sia possibile impiegare diversamente nel proprio ambito e di facilitare il suo passaggio diretto verso altre Aziende del comparto per le medesime categorie e profili professionali, dovrà essere comunicato, ai dipendenti che rientrano nell'elenco del personale in esubero, la possibilità, ai sensi dell'articolo 19, comma 1 del CCNL integrativo 20 settembre 2001, di attivare la mobilità volontaria presso i predetti Enti che dichiarano una carenza di organico;
8. Per la mobilità del personale in esubero, la contrattazione integrativa può prevedere specifiche iniziative di formazione, di riqualificazione, al fine di favorire la ricollocazione e l'integrazione nel nuovo contesto organizzativo, anche in relazione al modello di classificazione vigente.
9. Il Provvedimento di cui al comma 3 sarà adeguatamente pubblicizzato e pubblicato sul sito istituzionale della Regione e sarà comunicato alle Aziende e OO.SS. La Regione, dunque, adotta un apposito bando relativo ai posti risultati disponibili, distinti per Azienda, sede di servizio e profilo professionale. I posti di cui al bando sono disponibili esclusivamente per la ricollocazione del personale dichiarato in esubero il quale, nei trenta giorni successivi alla pubblicazione del bando, presenta domanda di mobilità esterna corredandola di curriculum formativo e professionale.
10. I criteri da applicare per la valutazione del curriculum e per la formazione delle graduatorie sono i seguenti:
 - a. maggiore anzianità lavorativa presso la pubblica amm.ne per ogni anno di servizio o frazione superiore ai sei mesi: Max 20 punti (0,5 punti per anno o frazione superiore ai sei mesi);
 - b. valutazione curriculum: Max 15 punti
 - c. dipendenti portatori di handicap in applicazione della L.104/92 in situazione di gravità (4^ fascia): max punti 15
 - d. presenza in famiglia di soggetti portatori di handicap grave: max punti 10
 - e. situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o se il lavoratore sia unico titolare di reddito Max 10 punti (1 punto per ogni familiare);
 - f. particolari condizioni di salute del lavoratore di cui all'art. 11 del CCNL integrativo 20.9.2001 max punti 5.

[Handwritten signature]

5 *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

11. Le graduatorie da predisporre entro il termine di sessanta giorni dalla data di scadenza del richiamato bando sono approvate con atto dal Commissario ad Acta, notificate alle Aziende Sanitarie (di provenienza e di nuova destinazione) interessate, al personale interessato ed alle OO.SS. regionali di categoria.
12. Nei termini contrattuali previsti si procederà alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale.
13. Esperite le procedure di cui ai commi precedenti il personale risultante non ancora collocato viene ricollocato d'ufficio, da parte della Regione nei residui posti disponibili utilizzando le predette graduatorie per categoria. Ove il personale da ricollocare non faccia parte di tali graduatorie, lo stesso viene ricollocato tenendo conto, ove possibile della minore distanza tra la residenza e la sede di nuova collocazione. Tali condizioni vengono trasmesse alle Aziende, che provvedono a trasmetterle al personale interessato ed alle Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria. Le Aziende procedono, quindi, alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale nei previsti termini.

Art. 6 (Collocamento di disponibilità)

1. In analogia con il disposto di cui al comma 7 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 165/01, l'Azienda Sanitaria, in presenza di pareggio o di attivo di bilancio, possono istituire apposito fondo da utilizzare per la riqualificazione professionale e per la formazione del personale ricollocato destinandovi le minori spese di bilancio per effetto del collocamento in disponibilità, nonché le accertate economie non destinabili per legge o per normativa contrattuale ad altre finalità
2. Per qualsiasi altro aspetto connesso alla collocazione in disponibilità si fa esplicito richiamo al D.lgs. n.165/01, alle altre disposizioni legislative nazionali di specifico riferimento, nonché ai Contratti Nazionali dell'Area del Comparto.

Art.7 (Vincoli per la copertura dei posti vacanti)

1. Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'art. 39 della legge 449/97 ed ai sensi dell'art. 34, comma 6, del D.Lgs n. 165/01, la copertura dei posti vacanti e disponibili mediante qualsiasi procedura è subordinata alla formale verifica della impossibilità di utilizzare detti posti per la ricollocazione del personale in disponibilità. Pertanto, le Aziende prima di avviare qualsiasi procedura finalizzata alla copertura di posti vacanti e disponibili, chiedono alla struttura regionale di cui al D.Lgs. n. 469/97 se nell'elenco dei collocati in disponibilità vi sia personale appartenente alla stessa categoria, profilo professionale e qualifica cui si riferiscono i posti stessi.

Art. 8 (Commissioni paritetiche per la mobilità)

1. Saranno attivate commissioni paritetiche a livelli aziendale e regionale per il monitoraggio dell'istituto della mobilità per come disciplinato dal presente accordo

Art. 9 (Norme finali)

1. Le Aziende non possono assumere personale del Comparto Sanità fino a quando non sarà ricollocato tutto il personale delle rispettive discipline risultato in esubero e presente nelle apposite graduatorie regionali
2. Il personale considerato in esubero e collocati nelle apposite graduatorie regionali sono utilizzati nell'Azienda di appartenenza e la relativa spesa grava sulla medesima Azienda

[Handwritten signature]

6 *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

3. Per tutta la durata del piano di rientro il personale che ha dovuto lasciare la propria Azienda per effetto di aggregazioni, fusioni, confluenze o dismissioni, conservano il diritto a rientrare nella propria Azienda nel caso quest'ultima dovesse avere necessità di ricoprire un posto equivalente; a tal fine l'Azienda è tenuta prioritariamente ad informare la competente struttura regionale ed il personale trasferito prima di occupare, a qualsiasi titolo, il posto. In caso di più istanze si applicano i criteri di cui ai precedenti punti del presente accordo
4. La mobilità volontaria per compensazione ossia per interscambio tra personale appartenente allo stesso profilo professionale è sempre possibile
5. Nei confronti dei dirigenti sindacali indicati nell'art. 10 del CCQN 7.8.98 ed accreditati con le modalità ivi previste, per qualsiasi forma di mobilità è garantito il rispetto del medesimo CCQN ossia preventivo nulla osta delle rispettive OO.SS. e/o delle RSU ove il dipendente ne sia componente. Tanto non si applica qualora la struttura ove lo stesso presta servizio viene disattivata. *gale*
6. Le procedure individuate all'art. 3 dovranno essere esperite dalle Aziende entro e non oltre il 31.12.2011.
7. Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa espresso richiamo alla vigente normativa di legge e contrattuale in materia di ricollocazione e mobilità del personale dipendente delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale.
8. Il presente Regolamento, nelle more della definizione dei procedimenti preliminari afferenti all'adozione degli atti aziendali e delle dotazioni organiche, in occasione degli attuali processi di razionalizzazione della rete ospedaliera e territoriale del Servizio Sanitario Regionale trova immediata applicazione e costituisce direttiva di indirizzo alla quale i Direttori Generali ed i Commissari Straordinari possono fare subitaneo riferimento in attesa della rideterminazione delle dotazioni organiche

nap. e 17-09-2011

la parte pubblica

le OO.SS. Regionali

Area Comparto Sanità

CGIL FP..... *F. Ruffino*

CISL FP..... *Giulio Spilati*

UIL FPL..... *Donato Ruffino - Vincenzo Ruffino*

FIALS - CONFESAL..... *Alberto Ruffino*

FSI- USAE..... *Carlo Ruffino*