ACCORDO RECANTE INDIRIZZI, CRITERI E PRINCIPI PER L'APPLICAZIONE DELL'ISTITUTO DELLA MOBILITA' DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DIPENDENTE DEL SERVIZIO SANITARIO REGIONALE TRA GLI ENTI DEL SSR

PREMESSE

La legge Regionale 16 ottobre 2014 n. 17 recante "Riordino dell'assetto istituzionale ed organizzativo del Servizio Sanitario Regionale e norme in materia di programmazione sanitaria e sociosanitaria" ha ridisegnato l'intero assetto organizzativo dei servizi ospedalieri e distrettuali del Servizio Sanitario Regionale individuando tra l'altro gli Enti preposti ad assicurare la piena e completa presa in carico della salute del cittadino e la continuità dell'assistenza in termini di efficienza, efficacia e uniformità nella gestione dei fattori produttivi.

Il nuovo assetto organizzativo derivante dall'applicazione della Legge Regionale n. 17/2014 e decorrente dal 01 gennaio 2015, ha comportato, in particolare, nel territorio regionale le seguenti fattispecie:

a) Fusione fra aziende con conseguente trasferimento di tutto il personale:

- 1. Azienda per l'assistenza sanitaria n. 2 "Bassa Friulana Isontina" istituita mediante accorpamento delle Aziende per i servizi sanitari n. 2 "Isontina" e n. 5 "Bassa Friulana" (art. 5 comma 1 lett. b);
- 2. Azienda per l'assistenza sanitaria n. 5 "Friuli Occidentale" istituita mediante accorpamento dell'Azienda per i servizi sanitari n. 6 "Friuli occidentale" e dell'Azienda Ospedaliera "Santa Maria degli Angeli" di Pordenone (art. 5 comma 1 lett. e).

b) Parziale trasferimento di funzioni:

- 1. Azienda per l'assistenza sanitaria n. 1 "Triestina" cui sono stati trasferiti tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, ivi compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro, facenti capo all'Azienda per i servizi sanitari n. 1 "Triestina", e parte dei rapporti giuridici attivi e passivi, ivi compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro, facenti capo all'Azienda Ospedaliero Universitaria "Ospedali Riuniti" di Trieste (art. 5, comma 2 lett. b e comma 3);
- 2. Azienda per l'assistenza sanitaria n. 3 "Alto Friuli- Collinare Medio Friuli" cui sono stati trasferiti tutti i rapporti giuridici attivi e passivi, ivi compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro, facenti capo all'Azienda per i servizi sanitari n. 3 "Alto Friuli" e parte dei rapporti giuridici attivi e passivi, ivi compresi quelli derivanti dai rapporti di lavoro facenti capo all'Azienda per i servizi sanitari n. 4 "Medio Friuli" (art. 5 comma 5, lettera b) e c) e comma 6);
- 3. Azienda per l'assistenza sanitaria n. 4 "Friuli Centrale" cui sono state trasferite parte delle funzioni dell'Azienda per i servizi sanitari n. 4 "Medio Friuli" (art. 5, comma 7 lett. b) e comma 8).
- c) Ente per la gestione accentrata dei servizi condivisi: cui sono trasferite le funzioni svolte dal Dipartimento Servizi Condivisi dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "Santa Maria della Misericordia" di Udine (art. 7).
- d) costituzione delle Aziende sanitarie Universitarie Integrate: a decorrere dal 1 maggio 2016, si è dato avvio all'incorporazione delle Aziende ospedaliero universitarie di Trieste e Udine rispettivamente nelle aziende per l'assistenza sanitaria n. 1 e n. 4 che hanno assunto il nome di "Azienda sanitaria universitaria integrata di Trieste" e di "Azienda sanitaria universitaria integrata di Udine".

Tale processo di riordino, fermo rimanendo il ruolo della contrattazione integrativa aziendale come sede deputata all'assunzione delle decisioni e responsabilità connesse all'applicazione degli istituti contrattuali nelle realtà

ROBORTO CERMENT FUN/SNI

X

6 E

Ju

1

aziendale, rende opportuno individuare alcuni criteri generali a livello regionale sulle politiche del personale diretti a garantire interventi omogenei e orientati a ricercare soluzioni che assicurino la funzionalità di ciascuna amministrazione anche alla luce dei diversi contesti organizzativi e territoriali determinati dalla riforma del Servizio sanitario regionale.

Il presente documento si pone, dunque, come strumento essenziale di indirizzo e coordinamento delle politiche contrattuali, finalizzato ad una maggiore efficacia e coerenza dell'azione della contrattazione aziendale rispetto agli obiettivi del SSR, in particolare su quelle materie nelle quali è opportuno in ambito regionale vi siano comportamenti uniformi che valorizzino le previsioni contrattuali, ciò al fine di prevenire eventuali situazioni di conflitto in presenza di differenziale di comportamento collegato a scelte strategiche aziendali difformi.

In questa prospettiva, le parti con l'obiettivo di fornire un quadro procedurale che vada applicato e rispettato concordano, ai fini del presente documento, su quanto segue:

Sede di lavoro

L'azienda definisce nel contratto individuale la sede di destinazione del dipendente. La sede di servizio è rappresentata dal Comune (indirizzo civico) in cui si trova l'ufficio o la struttura cui il dipendente è assegnato. In caso di svolgimento della prestazione lavorativa su più sedi, la sede di servizio cui fare riferimento è quella in cui la struttura di assegnazione eroga la funzione in via principale. Nel caso non sia individuata la sede prevalente della struttura, parte del personale è assegnato ad una sede e parte all'altra (secondo i contratti individuali).

La sede prevalente è individuata con provvedimento aziendale.

A seguito di fusione con conseguente soppressione (parziale o totale) di una o più strutture le quali erano state individuate come sede di lavoro ordinaria di un dirigente, lo stesso sarà assegnato alla sede ove si trova la struttura rimasta completamente funzionante.

2. Standard e Continuità assistenziale

Il documento regionale degli standard del personale sarà adottato previo confronto con le OOSS.

3. Trasferta

Ai fini del presente regolamento, per trasferta si intende l'attività lavorativa espletata temporaneamente dal personale dipendente in località diversa da quella della dimora abituale e distante dall'ordinaria sede di servizio secondo le previsioni della vigente normativa nazionale e contrattuale.

Il tempo del viaggio necessario per raggiungere la località in trasferta, ove aumenta il normale tempo impiegato per raggiungere la sede ordinaria, contribuisce all'orario di lavoro.

La Regione si impegna a valutare la possibilità di uniformare nelle aziende ed enti del SSR il metodo di calcolo delle spese correlate all'uso dell'automezzo quando quest'ultimo sia autorizzabile nel rispetto della normativa vigente in materia.

N

2

4. Mobilità d'urgenza

Nei casi in cui sia necessario soddisfare le esigenze funzionali delle strutture interessate in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, ai quali non si possa fare adeguatamente fronte con l'istituto della sostituzione di sui all'articolo 18 CCNL 8.06.2000, la mobilità d'urgenza prescinde dall'incarico attribuito e avviene nell'ambito della disciplina di appartenenza.

La mobilità d'urgenza è organizzata secondo il principio della rotazione fra tutti i dirigenti, qualsiasi sia l'incarico loro conferito nel rispetto della specifica professionalità e/o competenza per la durata contrattualmente stabilita.

La mobilità d'urgenza, ferma restando la necessità di assicurare in via prioritaria la funzionalità della struttura di provenienza, ha carattere temporaneo ed eccezionale, ed è disposta con atto motivato (ordine di servizio) del Dirigente sovraordinato secondo la contrattualistica nazionale vigente.

5. Mobilità interna per ristrutturazione aziendale

La ricollocazione interna del personale 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.

Ai sensi dell'articolo 31 del CCNL 5.12.1996, l'azienda esperisce ogni utile tentativo per la ricollocazione interna dei dirigenti nelle discipline di appartenenze, in quelle equipollenti o affini, o anche in discipline diverse di cui gli interessati posseggano i requisiti per l'accesso mediante pubblico concorso. L'azienda, può altresì procedere mediante il conferimento degli incarichi dirigenziali per lo svolgimento dei quali non sia richiesto il possesso di una particolare specializzazione.

Al fine di pervenire alla ricollocazione e alla mobilità dei dirigenti all'interno dell'azienda in condizione di trasparenza e imparzialità, ciascuna azienda tenuto conto dei processi di ristrutturazione riguardante strutture dismesse, riconvertite o di nuova istituzione previa informazione alle OOSS individua la dotazione organica di ogni struttura adeguandole ai nuovi assetti organizzativi specificando i posti coperti e quelli vacanti/disponibili, adottando ogni utile misura idonea a riassorbire il personale all'interno dell'azienda stessa, attraverso avvisi di mobilità interna secondo criteri da condividersi a livello aziendale.

6. Mobilità interaziendale per trasferimento di funzioni

Nel caso in cui sia disposto il trasferimento delle funzioni tra gli enti del SSR o di specifiche strutture di supporto necessarie a garantire presso ciascuna Azienda il corretto svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, l'ente/i cedente/i la funzione, dopo aver individuato il fabbisogno di personale, determinano in accordo con le OOSS i criteri con cui procedere all'attivazione di procedure di mobilità. Preliminarmente saranno attivate procedure di mobilità volontaria.

Esaurita la mobilità volontaria, o in presenza di posti vacanti, l'ente/i cedente/i la funzione potrà attivare la mobilità obbligatoria secondo le vigenti normative nei confronti del personale dirigente medico e veterinario appartenente all'Ente o agli Enti interessati allo scorporo delle funzioni. A tale fine saranno individuati in sede di contrattazione integrativa aziendale i criteri con cui procedere alla mobilità obbligatoria, con la finalità di

N.

on la finalita

3

conciliare al meglio la funzionalità di ciascuna amministrazione tenuto conto della professionalità del singolo dirigente, tenendo altresì conto anche della minore distanza tra la sede di nuova assegnazione e la sede di residenza.

Le aziende, nell'ambito dell'accordo integrativo aziendale sulla produttività comprese le RAR, possono prevedere attraverso specifici progetti-obiettivi, forme di incentivazione inerenti la mobilità.

7. Future tematiche

Le parti concordano di proseguire il confronto con le OOSS nei seguenti argomenti: libera professione e pronta disponibilità.

Trieste, 18 ottobre 2016

Letto, approvato e sottoscritto.

l'Assessore

Le Segreterie Regionali delle OO.ŞS

FE Johnson

Funkai

FUN SIVE MP

ly

3 M

M