

ALLEGATO A
ALLA DGR N. _____ del _____

PAG. 1/1



Oggi, 11 luglio 2017 a Venezia, ha avuto luogo l'incontro tra la Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali del Comparto Sanità.

L'Assessore alla Sanità e Programmazione

Socio Sanitaria
Luca Gotetto

Il Direttore Generale
Area Sanità e Sociale
Dr. Domenico Mantoan

Per le Organizzazioni Sindacali.

C.G.I.L. F.P. _____

CISL F.P.

U.I.L. F.P.L.

FIALS

FSI USAE

NURSING UP

Le parti sottoscrivono l'allegato documento di intesa finalizzato all'emanazione da parte dell'Amministrazione regionale di criteri indicativi in materia di mobilità interna, volontaria e d'ufficio, del personale dei servizi tecnico-amministrativi e del territorio delle Aziende ULSS interessato dal riassetto organizzativo di cui all'articolo 14 della L.R. 19/2016.



La Regione Veneto e le Organizzazioni Sindacali del Comparto:

PRENDONO ATTO CHE

- Con L.R. 25 ottobre 2016, n. 19 è stata costituita l'Azienda Zero e sono stati individuati i nuovi ambiti territoriali delle aziende ULSS costituiti attraverso l'incorporazione in alcune delle stesse aziende, di cui è stata modificata la denominazione, di altre aziende, che sono contestualmente soppresse.
- Dal riassetto organizzativo definito dalla citata L.R. 19/2016 deriveranno numerose ricadute di carattere organizzativo e gestionale riguardanti il personale dipendente, specie quelle relative alla definizione della dotazione organica, all'applicazione dei contratti integrativi (e più in generale degli accordi e dei regolamenti oggetto di relazioni sindacali riguardanti le aziende accorpanti ed accorpate), all'omogeneizzazione dei trattamenti economici dei dipendenti, all'applicazione degli istituti contrattuali, ai processi di mobilità sia volontaria che d'ufficio.
- Con particolare riferimento alla dotazione organica del personale, data la stretta interconnessione tra accorpamento delle Aziende Ulss, istituzione dell'Azienda Zero e il previsto trasferimento di attività dalle prime alla seconda, l'ipotesi di linee guida per la predisposizione degli atti aziendali in via di formalizzazione da parte della Giunta regionale, prevede che la dotazione organica sarà definita da ciascuna Azienda a seguito dell'approvazione dell'atto aziendale da parte dell'Area Sanità e Sociale nonché dell'approvazione dell'atto aziendale e della dotazione organica dell'Azienda Zero.
- Le linee guida per la predisposizione dell'atto aziendale dell'Azienda Zero, approvate con D.G.R. n. 733 del 29 maggio 2017 prescrivono che il provvedimento di approvazione dell'Atto aziendale definisca le modalità di attivazione delle procedure di mobilità e di reclutamento del personale ai sensi dell'art. 7 della LR n. 19/2016.
- Allo scopo di predisporre un percorso volto a definire le predette tematiche, anche attraverso l'attivazione di un specifico tavolo di consultazione e confronto per il monitoraggio del complesso delle fasi attuative della L.R. 19/2016, in data 24 novembre 2016 le parti hanno condiviso uno specifico protocollo di intesa approvato con D.G.R. n. 1969 del 6 dicembre 2016.
- Il predetto Protocollo, tra l'altro, ha previsto che i soggetti firmatari dello stesso definiscano, prima dell'avvio di eventuali processi di riorganizzazione che saranno oggetto di informativa con le RSU ed OO.SS. a livello aziendale, i criteri generali in merito all'applicazione della mobilità interna ed esterna, nei limiti delle disposizioni vigenti.
- Con riferimento specifico alla mobilità interna l'articolo 18, comma 4 bis del CCNL del 20 settembre 2001, integrativo del CCNL del 7 aprile 1999, prevede che in caso di ristrutturazione su dimensione regionale o sovra aziendale degli enti del SSN, che comportino l'accorpamento, anche parziale, di strutture appartenenti a separati enti, i criteri circa la mobilità del personale interessato, nel rispetto della categoria, profilo professionale, disciplina, ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente, possono essere affrontate in sede di confronto regionale ai sensi dell'articolo 7 dello stesso CCNL del 20 settembre 2001.
- La D.G.R. n. 2174 del 23 dicembre 2016 al paragrafo M rubricato "Indizione di procedure concorsuali ed utilizzo delle graduatorie" già stabilisce, tra l'altro, che le Aziende



anteriore all'attivazione delle procedure di reclutamento del personale debbano effettuare una ricognizione all'interno delle proprie strutture al fine di verificare la possibilità di coprire eventuali posti vacanti con le procedure di mobilità interna.

CONVENGONO

di dare, per l'anno 2017, nella fase che precede e segue l'adozione dei nuovi atti aziendali, i seguenti criteri indicativi in materia di mobilità interna, volontaria e d'ufficio, del personale dei servizi tecnico-amministrativi e del territorio delle Aziende ULSS interessato dal riassetto organizzativo di cui all'articolo 14 della L.R. 19/2016, invitando tutte le strutture a considerare la mobilità volontaria quale strumento privilegiato per le assegnazioni conseguenti alla copertura del fabbisogno del predetto personale rilevato nelle aziende capace di incontrare le necessità aziendali con le esigenze e aspirazioni dei dipendenti.

In particolare:

1. Le aziende procederanno, sulla base delle funzioni assegnate, alla determinazione del fabbisogno di personale nel rispetto del sistema di relazioni sindacali aziendali, definito dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. Successivamente le aziende, per almeno 15 giorni, pubblicheranno sul sito istituzionale uno o più bandi riservati al personale interno interessato, indicando le sedi di assegnazione, il numero di dipendenti e i profili professionali interessati.
3. In caso di più domande, fermo restando quanto stabilito dall'articolo 33, commi 5, 6 e 7 della L. 104/1992 a favore dei dipendenti portatori di handicap o con famigliari portatori di handicap, le stesse saranno valutate tenendo conto dei seguenti criteri, oggetto di confronto con le OO.SS. da concludersi entro 30 giorni dall'avvio dello stesso, a ciascuno dei quali sarà attribuito apposito punteggio:
 - a) Curriculum ed esperienza professionale attinente alla struttura di assegnazione;
 - b) Situazione di famiglia, dando priorità al numero dei famigliari a carico, in relazione alla loro età, ovvero alla circostanza che il lavoratore sia l'unico titolare di reddito;
 - c) Particolari condizioni di salute del lavoratore debitamente documentate;
 - d) Anzianità di servizio;
 - e) Anzianità anagrafica;
 - f) Residenza anagrafica;

Lo svolgimento totale o parziale della medesima attività nella sede di provenienza rispetto a quella di destinazione costituirà titolo di precedenza.

A seguito delle domande pervenute, le Aziende provvederanno a stilare apposita graduatoria che rimarrà valida fino alla copertura dei posti messi a bando.

** NON CHE CONSIDERANDO LA VICINANZA ALLA SEDE DI DESTINAZIONE E LA MINOR SOSTANZA DI SERVIZI*

Qualora non siano pervenute richieste di mobilità volontaria, per la copertura dei posti individuati, in numero sufficiente o non siano effettuate le assegnazioni previste, le aziende attiveranno la mobilità d'ufficio. I criteri generali della mobilità d'ufficio saranno oggetto di confronto con le OO.SS. da concludersi entro 30 giorni dall'avvio dello stesso. In tale ipotesi le aziende dovranno in ogni caso attenersi ai principi generali di correttezza, buona fede, trasparenza, equità e ragionevolezza, imparzialità, applicando prioritariamente il criterio dello svolgimento totale o parziale della medesima attività nella sede di provenienza rispetto a quella della sede di destinazione. Resta fermo, anche per la mobilità d'ufficio, quanto stabilito dall'articolo 33, commi 5, 6 e 7 della L. 104/1992.

ALLEGATO A

ALLA DGR N. _____ del _____

PAG. 4/4



L'azienda dovrà individuare il Servizio e la sede di destinazione, il numero di posti da coprire, le categoria e i profili professionali soggetti a mobilità d'ufficio.

I soggetti coinvolti nella mobilità d'ufficio manterranno la priorità nel rientro nel posto coperto nella sede di precedente assegnazione. L'Amministrazione, sentite le Organizzazioni Sindacali, potrà attribuire, in sede di definizione di altri bandi di mobilità volontaria un punteggio aggiuntivo al predetto personale

LE PARTI CONDIVIDONO

- 1 che a livello aziendale possano essere valorizzati i processi di mobilità del personale anche con opportuni interventi;
2. di invitare le aziende a promuovere tutte le forme organizzative finalizzate a garantire prestazioni efficienti ed efficaci, nel rispetto dei tempi di vita e di lavoro (come a titolo di esempio il telelavoro) evitando, ove non strettamente necessario, spostamenti di sede che possono comportare disagi al lavoratore;
3. che le aziende attivino, qualora necessari, specifici piani di riqualificazione del personale coinvolto nei processi di mobilità;
4. di discutere dei processi di mobilità tra le aziende ed enti del SSR e l'Azienda Zero prima dell'attivazione, prioritariamente su base volontaria, degli stessi processi.