

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

PREMESSE

In data 03 giugno 2015 l'Assessore alla Salute Integrazione Socio Sanitaria Politiche Sociali e Famiglia e le Organizzazioni sindacali del comparto hanno sottoscritto l'accordo regionale recante indirizzi, criteri e principi per l'applicazione dell'istituto della mobilità del personale dipendente del Servizio Sanitario Regionale tra gli Enti del Servizio Sanitario Regionale.

In tale accordo, finalizzato ad orientare le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale nella messa in atto del trasferimento dei rapporti di lavoro, quale conseguenza dei processi di riordino dell'intero assetto istituzionale del Servizio Sanitario Regionale e di riorganizzazione di specifiche funzioni disciplinati rispettivamente dalla Legge Regionale n. 17 del 16 ottobre 2014 e dai documenti di programmazione annuale, si è condiviso che l'istituto della mobilità obbligatoria possa essere impegnato dagli Enti interessati solo una volta esperite tutte le procedure di mobilità volontaria e nel rispetto dei relativi criteri di applicazione da individuare in apposito accordo regionale tra le parti.

Ciò premesso, le parti concordano i seguenti principi operativi in materia di mobilità obbligatoria tra gli Enti del Servizio Sanitario Regionale in caso di trasferimento di funzioni, da definirsi in modo coerente con quelli individuati per l'applicazione dell'istituto della mobilità volontaria oggetto del citato accordo regionale del 03 giugno 2015.

Punto n. 1 - mobilità obbligatoria per il personale che sta svolgendo prevalentemente o parzialmente le funzioni oggetto di trasferimento sovra aziendale.

Esperate tutte le procedure di mobilità volontaria, verrà data informazione alla Direzione Centrale Salute Integrazione Socio Sanitaria Politiche Sociali e Famiglia, contestualmente alle Organizzazioni Sindacali e alle rispettive RSU, dell'esito di tali procedure avvenute nel rispetto dei principi condivisi nel summenzionato accordo del 03 giugno 2015. Qualora risultino ancora dei posti vacanti, rispetto al fabbisogno di personale definito congiuntamente dalle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, ai sensi di quanto disposto nel punto 6.1 del documento recante "Linee di indirizzo e coordinamento per il trasferimento dei rapporti di lavoro del personale degli Enti del SSR" di cui alla nota prot. n. 18988 del 03 novembre 2014, le Aziende interessate dal trasferimento e dalla riorganizzazione di funzioni, potranno, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali e alle rispettive RSU, applicare l'articolo 30, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001.

Le Aziende procederanno prioritariamente nei confronti del personale che sta svolgendo prevalentemente o parzialmente la funzione oggetto di trasferimento e di riorganizzazione.

Per tale fattispecie le Aziende, previa informazione e confronto su eventuale richiesta con le rispettive organizzazioni sindacali ed RSU, individueranno le posizioni funzionali e le qualifiche soggette a mobilità d'ufficio unitamente ai posti e alle sedi lavorative che si intendono ricoprire. I trasferimenti d'ufficio saranno conseguenti alle graduatorie che si determineranno per effetto dei criteri sotto riportati in ordine di priorità, cui saranno attribuite le seguenti percentuali di peso.

1. **situazioni personali:** peso massimo complessivo **pari al 50%**, in ordine di precedenza:
 - a) stato di invalidità personale documentato compatibile con le funzioni del posto da ricoprire: **max 25%**



b) carico familiare secondo le casistiche sotto riportate elencate in ordine di priorità: **max 15%**:

1. Celibe o Nubile, Vedovo/a che abbia a carico in ordine di priorità le seguenti fattispecie:
 - Figlio < 3 anni;
 - Figlio da 3 a 8 anni;
 - Figlio da 9 a 12 anni;
 - Figlio da 13 a 18 anni;
 - Familiare/ Affine invalido;
 - Familiare/Affine non invalido.

Peso attribuito alla categoria di cui al punto 1: max 15%

2. Separato/a che abbia a carico in ordine di priorità le seguenti fattispecie:
 - Figlio < 3 anni;
 - Figlio da 3 a 8 anni;
 - Figlio da 9 a 12 anni;
 - Figlio da 13 a 18 anni;
 - Familiare/ Affine invalido;
 - Familiare/Affine non invalido.

Peso attribuito alla categoria di cui al punto 2: max 10%

3. Coniuge o Convivente che abbia a carico in ordine di priorità le seguenti fattispecie:
 - Figlio < 3 anni;
 - Figlio da 3 a 8 anni;
 - Figlio da 9 a 12 anni;
 - Figlio da 13 a 18 anni;
 - Familiare/ Affine invalido;
 - Familiare/Affine non invalido.

Peso attribuito alla categoria di cui al punto 3: max 5%

NB: ai figli naturali si intendono equiparati anche i minori adottati/affidati.

Legenda:

per condizione si intende tutto ciò che risulta autocertificato dal dipendente ed accertabile attraverso gli atti ufficiali;

per familiare si intende colui che è legato da un rapporto di parentela entro il 3° grado ed è parte del nucleo familiare (stato di famiglia);

per affine si intende colui che è legato da un rapporto di affinità entro il 2° grado ed è parte del nucleo familiare (stato di famiglia);

- c) Ulteriori situazioni personali e/o familiari debitamente documentate diverse o integrative di quelle menzionate che possano riguardare ad esempio lo stato di salute, la situazione reddituale, il numero di figli, ovvero figli minori portatori di handicap non connotato dalla gravità, ed altre fattispecie particolari personali: **max 10%**



Handwritten signatures and initials in red and black ink, including a large signature and a smaller one with the number '2' next to it.

2. residenza anagrafica: peso massimo complessivo pari al **30%**.

Con la finalità di conciliare al meglio le esigenze lavorative del personale coinvolto dal processo di mobilità obbligatoria con quelle di vita privata e familiare, anche in ragione del disagio subito per l'eventuale maggior distanza della nuova sede lavorativa rispetto alla residenza anagrafica, sono attribuite percentuali di peso, a seconda della maggior distanza:

- 1) fino a 15 km di maggior distanza dalla residenza anagrafica alla nuova sede rispetto a quella attuale (peso max 10%);
- 2) da 16 a 50 km di maggior distanza dalla residenza anagrafica alla nuova sede rispetto a quella attuale (peso max 20%).

Nel caso in cui la nuova sede lavorativa determini una minore distanza rispetto alla residenza anagrafica, la percentuale di peso non verrà detratta.

3. anzianità di servizio complessiva: peso massimo complessivo pari al **15%**.

4. conoscenze e competenze maturate: peso massimo complessivo pari al **5%**.

- a) titoli di carriera: massimo 3%
- b) curriculum formativo e professionale: massimo 2%

Valutate le singole fattispecie in conformità ai sopracitati criteri, le Aziende formuleranno una graduatoria ad hoc provvedendo così alla definizione dei trasferimenti, partendo dall'ultimo classificato nella graduatoria. In caso di parità di punteggio il trasferimento sarà attuato individuando il dipendente con minor anzianità di servizio nell'ultima categoria/profilo di inquadramento.

Punto n. 2) - mobilità obbligatoria per tutto il personale dipendente dall'Azienda oggetto dello scorporo e della riorganizzazione delle funzioni in possesso dei requisiti di interesse.

Nel caso in cui l'attivazione della procedura di cui sopra non sia ancora sufficiente a ricoprire il fabbisogno richiesto, come definito congiuntamente dalle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale ai sensi di quanto disposto nel punto 6.1 del documento recante "Linee di indirizzo e coordinamento per il trasferimento dei rapporti di lavoro del personale degli Enti del SSR" di cui alla nota prot. n. 18988 del 03 novembre 2014, le Aziende interessate potranno, previa informazione e confronto su eventuale richiesta con le rispettive organizzazioni sindacali ed RSU, procedere alla individuazione di tutto il personale dipendente dall'Azienda oggetto dello scorporo e della riorganizzazione delle funzioni in possesso dei requisiti di interesse procedendo ai relativi trasferimenti d'ufficio seguendo i medesimi criteri di cui al precedente punto n. 1.

Punto n. 3) - dipendenti beneficiari della Legge n. 104 del 05 febbraio 1992 (art. 33, comma 3)

Ai sensi di quanto disposto dall'articolo n. 30, comma 2 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, i principi di cui al presente accordo potranno essere applicati ai dipendenti con figli di età inferiore a tre anni, che hanno diritto al congedo parentale, e ai soggetti di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni, solo con il consenso degli stessi a prestare la propria attività lavorativa in un'altra sede.



Rosa

3

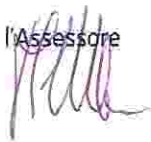
Punto n. 4) - ambito di applicazione.

Il presente accordo, per quanto compatibile e fatte salve le disposizioni di cui al CCNQ del 07 agosto 1998, trova applicazione in tutti i processi derivanti dalla riorganizzazione aziendale ai sensi della Legge Regionale n. 17 del 16 ottobre 2014 e dalla programmazione annuale costituendo, per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, ferma restando l'autonomia negoziale delle parti, riferimento per i corrispondenti accordi decentrati inerenti la mobilità aziendale.

Udine, 26 ottobre 2015

Letto, approvato e sottoscritto.

l'Assessore



Le Segreterie Regionali delle OO.SS

FSI USAE

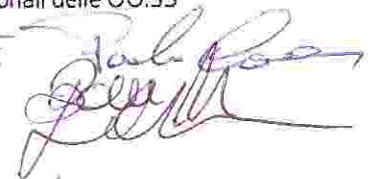
CGIL FP

CGIL FP

FIALS

CISL FP





UIL FPL



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le graduatorie prodotte in conseguenza dell'applicazione del presente accordo si intendono esaurite con il venire meno della finalità dello stesso.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FIALS 
CGIL 
FPCGIL 
CISL 
UIL 