

Accordo regionale diretto 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.

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/ aggregazione 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 su quanto segue:

Pianta Organica: E' la determinazione dei criteri di composizione delle strutture di una pubblica amministrazione e delle figure professionali che alle medesime fanno capo. Essa, in particolare, indica il numero di Dirigenti di ruolo che ricoprono, a tempo indeterminato, i posti previsti nella stessa, al fine di svolgere i compiti ai quali una determinata struttura è preposta. La pianta organica è uno strumento flessibile e mutabile in ragione degli obiettivi aziendali

Dotazione organica: E' l'insieme delle risorse dirigenziali necessarie ad un'organizzazione per perseguire e raggiungere gli obiettivi

Posti vacanti: Sono i posti in dotazione organica non occupati dal personale dirigenziale di ruolo a tempo indeterminato. Pertanto, si ritengono posti vacanti tutti i posti occupati da specialisti ambulatoriali e convenzionati, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, Dirigenti con contratto ex art.7 comma 6 D.Lgs.165/2001, posti con contratto ex art. 15 septies D.lgs 502/92 e posti ex art. 18 CCNL 1998/2001 per cessazione del titolare o di nuova istituzione.

Accesso alla mobilità: Per quanto possibile essere o prestare servizio nelle strutture/ presidi destinati/e a confluire in altre Aziende o in altre strutture della stessa Azienda o di altra Azienda non rappresenta per il singolo dirigente ivi preposto un vincolo di destinazione. Pertanto, ciascun dirigente appartenente a strutture/presidi che si aggrega o confluisce o si accorpa o si sopprime 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.

Il presente accordo, dunque, 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 ai processi di ristrutturazione aziendale (ospedaliera e territoriale) e nelle connesse confluenze, aggregazioni, riconversioni, riorganizzazioni riordini, fusioni, trasformazioni, trasferimento di funzioni, soppressioni etc. e contiene, dunque, linee di 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.

Il processo di mobilità a seguito di ristrutturazione aziendale - Adempimenti preliminari delle Aziende sanitarie

1. Al fine pervenire alla ricollocazione e alla mobilità dei Dirigenti all'interno dell'Azienda o all'esterno, in condizioni di trasparenza e di imparzialità, ciascuna Azienda Sanitaria, tenuto conto dei processi di ristrutturazione, previa intesa 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.) ed 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, dismissioni, riconversioni e nuove istituzioni
 - b. Per ciascuna struttura, la dotazione organica con la specificazione:
 - i. dei posti coperti confermati;
 - ii. dei posti coperti con i rispettivi incarichi 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;
2. Le deliberazioni aziendali adottate devono essere trasmesse alla competente Struttura Commissariale della Regione Campania ed alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

3. L'Aziende esperisce ogni utile tentativo di ricollocazione di tutti i Direttori e Dirigenti in eccedenza/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,
4. La dichiarazione di eccedenza/esubero interviene solo dopo aver esperito inutilmente le procedure di ricollocazione interna di cui alla lettera a) del precedente comma.

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 la propria occupazione e funzioni, 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 eccedenza e/o 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. Tale disposizione si applica anche ai Dirigenti di struttura complessa,
 - d. in carenza dei requisiti, valutando le esperienze professionali acquisite durante il servizio e formalmente documentate,
 - e. 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 un apposito atto nel quale individua la dotazione organica di ogni macrostruttura/struttura aziendale indicandone le aree, le discipline e le unità operative, specificando:
 - a. i posti coperti ed i relativi incarichi, intendendo per posto coperto quello occupato da un Dirigente di ruolo con contratto a tempo indeterminato e per incarico affidato quello formalmente attribuito;
 - b. i posti vacanti disponibili, includendo anche i posti non occupati dal personale dirigenziale di ruolo a tempo indeterminato. Pertanto, si ritengono posti vacanti tutti i posti occupati da specialisti ambulatoriali e convenzionati, sia con contratto a tempo indeterminato che determinato, Dirigenti con contratto ex art.7 comma 6 D.Lgs.165/2001, posti con contratto ex art. 15 septies D.lgs 502/92 e posti ex art. 18 CCNL 1998/2001 per cessazione del titolare o di nuova istituzione.

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.
5. l'Azienda, nella comunicazione alle OO.SS., deve indicare 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. Tanto al fine di evitare esuberi del personale
6. Sulla ricognizione e sulle proposte effettuate dall'Azienda, le OO.SS., sono obbligatoriamente consultate al fine di analizzare le cause, verificare gli effetti del processo riorganizzativo, pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente e per fronteggiare eventuali conseguenze anche sul piano sociale.
7. Entro 45 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
8. Concluse favorevolmente le procedure di cui ai precedenti comma sui posti vacanti e, dunque, disponibili, attraverso mobilità interna a domanda è possibile ricollocare il personale. A tal fine l'Ufficio Gestione delle Risorse Umane inviterà, con atto formale, il personale interessato alla mobilità a presentare apposita istanza, 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 possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ossia 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. All'avviso di mobilità sarà data la necessaria pubblicità anche attraverso la notifica dello stesso alle OO.SS. e mediante avviso con affissione di almeno 15 gg.
9. La graduatoria di mobilità interna per i Dirigenti non Direttori di struttura complessa sarà redatta dal Servizio Gestione risorse Umane sulla base dei risultati di una Commissione alla quale partecipa almeno un Dirigente di struttura complessa della disciplina oggetto di mobilità, utilizzando, per la valutazione dei titoli, i criteri previsti per l'affidamento di incarichi.
10. La graduatoria sarà formulata secondo i criteri per la valutazione comparativa curriculare per l'attribuzione degli incarichi, come indicato nella DGRC 214/2007. La graduatoria sarà utilizzata a partire dal Dirigente con punteggio più basso fino al completamento dei posti eccedenti. Qualora vi sia parità complessiva di punteggio avrà la precedenza il Dirigente con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il Dirigente più anziano. In ogni caso saranno tenute in debita considerazione 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. Qualora è necessaria la ricollocazione di tutti Dirigenti in servizio presso Unità Operative soppresse, il trasferimento sarà operato sulla base di una graduatoria interna formulata con le procedure prima indicate, utilizzata, però, a partire dal Dirigente con punteggio più alto fino al completamento dei posti eccedenti. In questo caso, qualora nelle graduatorie vi sia parità complessiva di punteggio avrà la precedenza il Dirigente con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, avrà la precedenza il Dirigente più anziano.
12. I Direttori di struttura complessa, nonché i Responsabili di strutture semplici, appartenenti a strutture soppresse possono presentare 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 3 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,
 - 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
- 13.** 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. La scelta ricadrà sul Direttore che possiede maggiori titoli, così come indicato nella L.R. 3/2006. Per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, nei casi in trattazione, varranno le norme specifiche previste.
- 14.** Nel caso di soppressione di una struttura complessa ove la stessa abbia svolto peculiari attività che la differenziano da analoghe altre strutture, la stessa potrà essere trasformata in struttura semplice a valenza dipartimentale al fine di salvaguardare la professionalità e l'attività svolta.
- 15.** 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 di ogni singola disciplina sarà effettuata sulla base di quanto indicato al precedente punto 13. Parimenti le strutture semplici
- 16.** Il conferimento del posto assegnato sarà formalmente notificato al Dirigente interessato ed al Direttore/Responsabile della struttura e/o macrostruttura ove lo stesso viene collocato. L'Ufficio Gestione delle Risorse Umane provvederà, poi, nei termini prescritti, alla stipula del nuovo contratto di lavoro.
- 17.** I Dirigenti che non accettano la ricollocazione interna ovvero non sottoscrivono il nuovo contratto nei tempi stabiliti o che non assumono servizio nella sede di destinazione sarà considerato, d'ufficio, personale in esubero e come tale inserito in un apposito elenco.
- 18.** La presenza di personale con rapporto di lavoro non riconducibile al ruolo non giustifica la eventuale presenza di personale Dirigenziale in eccedenza ovvero esubero.
- 19.** Al personale mobilitato è garantita l'applicazione dell'art. 39 del CCNL 1998/2001 della Dirigenza Medica e Veterinaria ed equivalente S.P.T.A., fino alla scadenza del contratto individuale di conferimento dell'incarico dirigenziale vigente al momento della ristrutturazione.
- 20.** Al personale mobilitato è garantita, altresì, 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.

Mobilità esterna a seguito di ristrutturazione aziendale

- 1.** L'Azienda dopo aver esperito infruttuosamente i tentativi di ricollocazione del personale in eccedenza ed al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, redige un apposito elenco del personale dirigenziale considerato in esubero, indicandone la qualifica, l'area e la disciplina

- di appartenenza. Tale elenco sarà comunicato alle OO.SS. per eventuali rilievi. Le parti, potranno attivare le procedure prima previste rispettandone i modi ed i tempi descritti
2. L'Azienda esperite, altresì, le procedure di mobilità interna ed eventualmente esterna a domanda, qualora sussistono posti vacanti comunica alla Regione Campania tutte le eventuali disponibilità dei posti.
 3. La Regione Campania acquisita la documentazione e con le procedure proprie di un bando di mobilità, pubblicherà anche sul proprio sito istituzionale e su una apposita pagina web, tutti i posti vacanti e, dunque, a disposizione nelle varie Aziende Sanitarie o Enti del SSN – SSR. Le Aziende notificheranno al personale in esubero i posti disponibili al fine di favorirne la ricollocazione
 4. I Dirigenti considerati in esubero potranno richiedere la mobilità sul posto vacante sia se appartiene alla stessa disciplina sia in quella equipollente e sia in disciplina diversa da quella di appartenenza in cui l'interessato possiede i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso ai sensi del D.lgs 502/92 e s.m.i., ovvero per il conferimento di incarico dirigenziale per lo svolgimento del quale non sia richiesta il possesso di una particolare specializzazione secondo le procedure ed i tempi indicati nel bando. In ogni caso avrà la precedenza il Dirigente appartenente alla stessa disciplina.
 5. Il personale in esubero, a domanda, potrà transitare nelle altre Aziende con posti vacanti e la mobilità diviene efficace a seguito di adesione scritta degli stessi da inviare entro 15 giorni all'Azienda o Ente di appartenenza, a quella di destinazione ed alla Regione Campania, unitamente al proprio curriculum.
 6. Il Dirigente è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo, purché in possesso dei requisiti richiesti in relazione al posto da ricoprire. In caso di più domande, l'Azienda o l'Ente di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
 7. Il rapporto di lavoro continua senza interruzioni con l'Azienda o Ente di destinazione e al Dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
 8. Al personale mobilitato è garantita, altresì, 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.

Mobilità per passaggio diretto ad altre amministrazioni

1. Il personale in esubero esperiti i tentativi di ricollocazione nelle altre Aziende Sanitarie o Enti del comparto, tenuto conto di quanto previsto dal D.lgs 165/2001 e s.m.i., può essere trasferito anche presso altre amministrazioni di comparti diversi
2. A tal fine le Aziende del comparto comunicano alla Regione Campania l'entità dei posti vacanti nella dotazione organica per i quali, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni, sussiste l'assenso al passaggio diretto dei Dirigenti in esubero.
3. I posti disponibili saranno pubblicati sul sito istituzionale e su una apposita pagina web della Regione Campania e, dunque, a disposizione nelle varie Aziende Sanitarie o Enti del SSN – SSR. Le aziende notificheranno al personale in esubero i posti disponibili al fine di favorire la ricollocazione e, quindi, chiedere la conseguente assegnazione.
4. Le Aziende non possono assumere personale dirigenziale attraverso pubblici concorsi ovvero altre forme di lavoro anche con contratti a tempo indeterminato (specialistica

ambulatoriale, ex art. 15 septies del D.lgs 502/92 e s.m.i ex art. 7 D.lgs 165/2001, etc) fino a quando non sarà ricollocato tutto il personale risultato in esubero e presente nell'apposito elenco regionale. Pertanto, le Aziende dovranno obbligatoriamente acquisire il personale necessario attingendo dall'elenco regionale del personale in esubero

Messa in disponibilità

1. Il personale che a seguito dei vari tentativi di ricollocazione sia interna all'Azienda che esterna nelle altre Aziende Sanitarie o Enti anche di comparti diversi, ha rifiutato il trasferimento è considerato personale in disponibilità.
2. Il personale in disponibilità qualora non accetti per 3 volte una diversa collocazione, anche in altri Enti di diversi comparti, viene dichiarato decaduto entro 12 mesi dalla ultima formale proposta lavorativa

Commissione aziendale per la mobilità

1. L'Azienda si impegna ad attivare una Commissione paritetica per la periodica verifica dei processi di mobilità.
2. Tale commissione si riunisce anche a seguito di specifica richiesta di una delle parti.
3. Tra le competenze della commissione è prevista:
 - a. il monitoraggio delle eccedenze, degli esuberi e la loro ricollocazione,
 - b. il monitoraggio del personale in disponibilità e la loro collocazione
 - c. ogni altra funzione in materia ritenuta opportuna e/o necessaria
4. La commissione deve, in ogni caso, garantire l'economicità e la celerità dell'espletamento delle funzioni.

Commissione regionale per la mobilità

1. La Regione si impegna ad attivare una Commissione per la periodica verifica dei processi di mobilità o a seguito di specifica richiesta di una delle parti contraenti.
2. Tra le competenze della commissione regionale è prevista:
 - a. la verifica del rispetto degli accordi regionali sulla mobilità,
 - b. il monitoraggio delle eccedenze, degli esuberi e la loro ricollocazione,
 - c. il monitoraggio del personale in disponibilità e la loro collocazione,
 - d. la gestione delle conflittualità nelle Aziende a seguito di non accordo sulle eccedenze ed esuberi a seguito dei processi riorganizzativi.
3. La Commissione di cui al comma 1 è composta dai Rappresentanti regionali delle OO.SS. firmatarie del contratto e dal
4. La Commissione deve, in ogni caso, garantire l'economicità e la celerità dell'espletamento delle funzioni.

Norme finali

1. I Dirigenti nominati ai sensi dell'art. 15 septies del D.lgs 502/1992 e s.m.i. e che perdono l'incarico a seguito di ristrutturazione aziendale sono esclusi dai processi di ricollocazione e pertanto, considerati decaduti e come tale il contratto sarà risolto.

2. I posti occupati dai Dirigenti nominati ai sensi dell'art. 15 septies del D.lgs 502/1992 e s.m.i. con contratto in essere cessano dall'incarico alla scadenza dello stesso. Il posto reso disponibile, sarà, poi, assegnato ad un Direttore/Dirigente in eccedenza, ovvero ad altro Dirigente di ruolo avente i titoli e con le procedure concorsuali previste.
3. Il Dirigenti di ruolo in eccedenza nelle singole Aziende andranno ad impegnare i posti occupati in primis dal personale convenzionato ovvero ex art. 7 D.lgs 165/2001, poi al personale ex art. 15 septies del D.lgs 502/1992 e successivamente dal personale specialista ambulatoriale. A tal fine, per la risoluzione contrattuale con il personale specialista ambulatoriale sarà presa in considerazione la graduatoria ACN relativa alla professionalità e specialità ove è necessario ricollocare il Dirigente eccedente, partendo dall'ultimo classificato che risulta in servizio.
4. I Direttori/Dirigenti che non trovano immediata collocazione per mancata vacanza del posto che si prevede si renderà disponibile per cessazione dal servizio entro 3 anni dalla ricognizione delle dotazioni organiche, verranno comunque temporaneamente utilizzati fino alla effettiva disponibilità del posto. L'utilizzo avverrà nell'ambito della disciplina di appartenenza ovvero equipollente, in soprannumero, nella sede in cui sarà prevista la ricollocazione.
5. I Direttori/Dirigenti considerati in esubero e collocati nell'apposito elenco regionale sono utilizzati, in soprannumero, nell'Azienda di appartenenza la cui 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, transmurali, interaziendali etc) la nomina del nuovo Direttore del Dipartimento deve tenere obbligatoriamente conto di quanto già disciplinato in materia e che si richiamano 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).
7. Nel caso di accorpamento di più Aree funzionali-organizzative così come definite nel D.lgs 502/1992 e s.m.i. D.G.R.C. 1364/2001, L.R. 10/2002, L.R. 24/2006 e L.R. 16/2008, la direzione dell'Area sarà affidata alla stregua di quanto già previsto per i Direttori di struttura complessa.
8. Nel caso di accorpamento, fusione, confluenze etc. di più strutture, la graduatoria viene effettuata attraverso la valutazione curriculare di tutti i dirigenti che affluiscono alla disciplina interessata.
9. Nel caso di trasferimento di funzioni o aggregazione da una Azienda, sanitaria od ospedaliera ad un'altra, prioritariamente deve essere effettuato il piano attuativo con il relativo fabbisogno di personale nell'azienda di destinazione. Successivamente vengono trasferite le funzione e le attività sulla base del fabbisogno di personale individuato per le stesse. Il personale che transita nella nuova azienda conserverà il trattamento accessorio spettante, nonché l'incarico già conferito dall'Azienda di provenienza, e fino alla relativa scadenza, fatto salvo, poi le procedure di verifica ex art. 25 e seg. del CCNL 2002/2005 ai fini della conferma dell'incarico. In ogni caso, il suddetto personale dirigenziale può, chiedere all'Azienda di provenienza di rimanere nell'Azienda stessa. In tal caso, l'Azienda di provenienza al fine di non disperdere il capitale umano che, formato negli anni, assicura particolare funzioni di non facile reperimento sul mercato del lavoro, e dunque, il perseguimento degli obiettivi clinico assistenziali, garantisce, d'intesa con l'altra Azienda, la permanenza del suddetto personale, sempreché lo stesso non sia in eccedenza e/o esubero. In caso di più domande eccedenti i posti da ricoprire, l'Azienda di provenienza formulerà una graduatoria il cui risultato sarà integrato da una valutazione di merito del curriculum relativamente alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, sulle

attitudini e sulle capacità professionali anche in relazione ai risultati conseguiti in precedenza. Al suddetto personale è garantita, ove possibile, una sede quanto più vicina possibile alla propria residenza e comunque una allocazione idonea alle caratteristiche dei programmi da realizzare e per i quali viene garantita la permanenza nell'Azienda di provenienza.

10. La mobilità volontaria esterna interaziendale, ancorché per compensazione ossia per interscambio tra Dirigenti appartenenti alla stessa area e disciplina, è sempre possibile.
11. 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.
12. Ogni forma di mobilità messa in atto dalla data di pubblicazione dei Decreti Commissariali nn. 49/2010 e 55/2010, in assenza di contrattazione decentrata, va revocata ed adeguata ai principi del presente accordo
13. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente accordo ovvero è necessario integrarlo con ulteriori casi non previsti, al fine di armonizzare le procedure, le Aziende formulano apposito quesito alla Commissione regionale prima prevista che, entro 30 giorni dalla istanza, risponde alla richiesta interpretativa ovvero integra l'accordo. L'interpretazione ovvero l'integrazione sarà notificata a tutte le Aziende per tramite il competente ufficio regionale.
14. 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.

Normativa di riferimento

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

- a. art. 7,15 septies 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. ~~artt. 30, come modificato dal D.lgs. n. 150/2009 e 31 del CCNL. 5/12/1996;~~
- e. artt. 22 e 39, comma 8, del CCNL 8/6/2000;
- f. art. 17 del CCNL del 10 febbraio 2004;
- g. art. 4 comma 2 lettera CCNL 2002/2005;
- h. ~~art. 35 comma 8, art. 50 comma 7, art. 51 comma 3 del D.lgs. n. 29/93;~~
ABROGATO
- 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