

**AZIENDA SANITARIA LOCALE
DELLA PROVINCIA DI BERGAMO**

**ACCORDO TRA L'AZIENDA SANITARIA LOCALE E LE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI SULLA MOBILITA' INTERNA DEI DIRIGENTI**

In data 19/03/2014, presso la sede ASL di Bergamo, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS. dell'AREA MEDICI/VETERINARI E AREA SPTA,

Premesso che la Direzione Aziendale e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza ritengono indispensabile procedere ad una complessiva ridefinizione dei contenuti dell'ipotesi di C.C.I.A. del personale dirigenziale del comparto sanità per gli anni 1998/2001 sottoscritto in data 17 maggio 2005

SI CONCORDA QUANTO SEGUE:

Mobilità interna

I seguenti criteri valgono per spostamenti di sede di servizio oltre i 10 chilometri; entro i 10 chilometri la mobilità rientra nel potere organizzatorio dell'Azienda, sempre con la esplicitazione delle motivazioni oggettive.

Definizioni e particolarità

La mobilità all'interno dell'azienda può avvenire:

1) **a seguito di riorganizzazione aziendale** coerente con il POA, cui può conseguire:

a) la **creazione** o la modifica di strutture organizzative che comporta la necessità di allocazione di dirigenti nella nuova struttura da reperire tra il personale già in servizio in Azienda.

Prima di attuare la mobilità l'Azienda esplicita alle OO.SS, secondo le procedure contrattuali vigenti, le motivazioni oggettive della necessità di effettuare gli spostamenti dei dirigenti da altra sede, indicando il profilo, la disciplina e la fascia di posizione relativamente al posto o ai posti da coprire.

Nei casi in cui la riorganizzazione aziendale comporti la creazione di nuove strutture semplici o complesse, l'incarico viene attribuito con le procedure ed i criteri stabiliti nell'accordo integrativo aziendale del 2 febbraio 2005, recepito con deliberazione n. 121/2005 come parzialmente modificata dalla deliberazione n. 121/2013.

Negli altri casi (incarichi di fascia C o inferiore), si procede con i criteri generali e le graduatorie più avanti riportati, con esclusione del punteggio per la residenza (cioè non si attribuiscono punti per la residenza).

b) la **soppressione** o la chiusura totale o parziale di strutture organizzative, con conseguente soprannumero di dirigenti della struttura.

L'azienda deve provvedere alla collocazione dei dirigenti in soprannumero nel rispetto della disciplina e della posizione, individuando le nuove sedi e procedendo alle assegnazioni con precedenza di scelta da parte dei dirigenti con maggiore anzianità di servizio nella disciplina.

Per tutta la durata del contratto individuale, in ogni caso sono mantenuti il livello di

retribuzione di posizione già acquisito e, per tre mesi, il rimborso chilometrico con riferimento alla sede precedente.

2) per la copertura di posti vacanti.

In tali casi la mobilità avviene a domanda dei dirigenti in possesso della/e disciplina/e corrispondente/i al posto vacante; per i posti di nuova istituzione o a seguito di trasformazione di altri posti l'Azienda individua preliminarmente la disciplina, la struttura e la sede di servizio del posto da coprire.

3) per urgenze, in presenza di eventi contingenti e non prevedibili. Ferme restando le disposizioni di cui all'art. 16 del contratto integrativo 10 febbraio 2004 (cosiddette code contrattuali), tale mobilità deve essere attuata prioritariamente con i dirigenti con incarico di posizione di livello pari o inferiore al posto da coprire.

Criteri generali e modalità operative

Le procedure di mobilità interna precedono sempre l'immissione in ruolo per concorso, per trasferimento da altra azienda e per attribuzione di incarichi a tempo determinato su posti vacanti.

Tranne che nel caso di cui al punto 1) lettera b) (ove l'Area Risorse Umane procede direttamente alla graduatoria per anzianità di servizio tra i dirigenti in soprannumero, secondo i criteri del DPR 483/97), ogni qualvolta si manifesti una delle altre fattispecie indicate al capitolo precedente, l'Azienda pubblica in bacheca elettronica e con il primo stipendio utile, l'avviso con l'indicazione del posto o dei posti da coprire e delle relative struttura, disciplina e sede di servizio.

Una volta chiusi i termini per la presentazione delle domande l'Area Risorse Umane redige la graduatoria degli aspiranti, attribuendo un totale di 80 punti, secondo i seguenti punteggi:

- 40 punti per il colloquio attitudinale/professionale
- 10 punti per la residenza; vale la residenza al momento in cui si è reso vacante il posto;
- 15 punti per l'anzianità di servizio secondo le norme del DPR 483/97;
- 10 punti per la specialità nella disciplina o in una equipollente o affine;
- 2 punti per la specialità non appartenente all'area (tale punteggio non è cumulabile con quello di cui al punto precedente).
- 3 punti per il curriculum professionale.

Per quanto riguarda i 10 punti per la residenza, si attribuisce un punteggio per la distanza della residenza anagrafica degli interessati rispetto al vecchio posto di lavoro e rispetto al nuovo posto messo a bando come segue:

-a- distanza dalla propria residenza al posto di lavoro messo a bando:

fino ad un massimo di punti 5 nel caso di coincidenza tra residenza e nuovo posto di lavoro, sottraendo punti 0.25 per ogni km di distanza tra la residenza ed il posto di lavoro messo a bando.

-b- distanza dalla residenza al vecchio posto di lavoro:

attribuendo 0,25 punti per ogni km di distanza fino ad un massimo di punti 7,50.

in caso di assenza di domande:

- per la mobilità a seguito di riorganizzazione aziendale di cui al punto 1) lettera a), ove non si tratti di incarichi di struttura complessa e di struttura semplice, l'Area Risorse Umane, nel rispetto della disciplina, redige una graduatoria "inversa" tra tutti i dirigenti appartenenti alla struttura di cui fa parte il posto da coprire o, in mancanza di organico, tra tutti i dirigenti

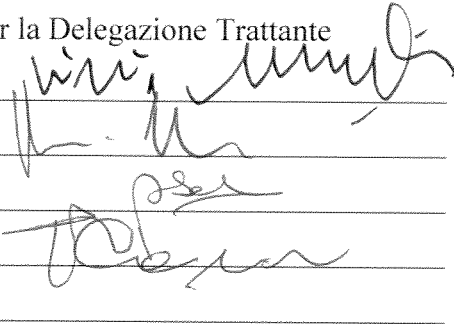
della disciplina, con esclusione dei dirigenti con livello di posizione superiore a quello del posto oggetto di mobilità.

Il dirigente con minor punteggio è obbligato alla mobilità, ma conserva il livello di retribuzione di posizione già acquisito e, per tre mesi, il rimborso chilometrico con riferimento alla sede precedente.

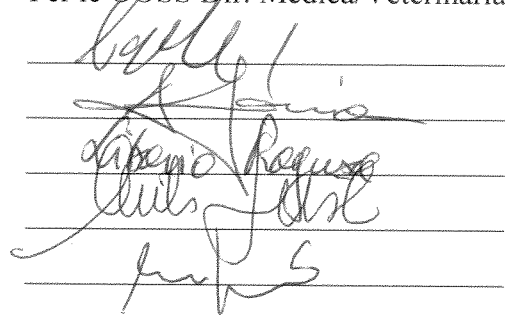
- Per la mobilità d'urgenza si fa riferimento alle norme contrattuali vigenti.

Il dirigente è obbligato alla mobilità per il periodo massimo di un mese, ma conserva il livello di retribuzione di posizione già acquisito e la possibilità di timbratura (e il rimborso chilometrico) nella sede precedente.

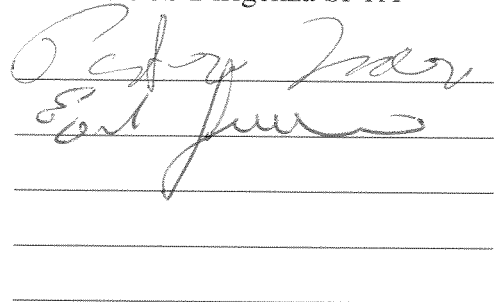
Per la Delegazione Trattante

Handwritten signatures on four horizontal lines.

Per le OOSS Dir. Medica/Veterinaria

Handwritten signatures on four horizontal lines.

Per le OOSS Dirigenza SPTA

Handwritten signatures on four horizontal lines.