



FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI e dei SERVIZI
SALERNO

Salerno, 08/11/02

Ai Componenti RSU/RSA CISL FPS ASL SA/2
A tutti i lavoratori ASL SA/2

LL.SS.

Oggetto: Trasmissione elaborato Contratto Integrativo-

Per opportuna conoscenza e diffusione tra i lavoratori, si comunica che, in data odierna, è stato trasmesso alla Direzione Generale ASL SA/2, l'elaborato di contratto integrativo approntato e sottoscritto dalla RSU ASL SA/2 nella seduta pomeridiana del 6 novembre 2002.

E' inutile sottolineare le difficoltà che hanno caratterizzato questo percorso e che ha visto tra l'altro la CISL FPS impegnata al massimo per il raggiungimento dell'intesa, all'interno della RSU, attraverso la quale si è riusciti a definire, in maniera condivisa, gli obiettivi per la valorizzazione delle professionalità all'interno dell'ASL SA/2.

Ovviamente, la prossima riunione del 13 novembre ci vedrà impegnati per incalzare la parte pubblica sulle responsabilità in ordine alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Sarà nostro preciso impegno comunicarvi sugli sviluppi delle fasi contrattuali secondo il calendario prefissato.

Cordiali saluti.

Il _____ re

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA ASL SA 2
UFFICIO DI PRESIDENZA

Tel. 089/694207 - fax 089/253142

Prot. n°160 del 7.11.2002

A Tutti i Lavoratori del Comparto della ASL SA 2
Al Direttore Generale ASL SA 2

Il 6 Novembre 2002 si è tenuto l'incontro con la Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la ripresa delle trattative per la chiusura del 2° Accordo Integrativo Aziendale.

L'Assemblea della RSU congiuntamente a tutte le OO.SS. territoriali di comparto (CGIL - CISL - UIL - FIALS - FSI) hanno valutato negativamente l'atteggiamento della Parte Pubblica dell'ASL SA 2.

Infatti, nonostante che la sospensione del negoziato si è protratta per ben 3 mesi, il confronto avuto con la Parte Pubblica si è ridotto a circa un'ora e mezza, per esigenze della Direzione Generale, deludendo così tutta la Rappresentanza Sindacale.

L'Assemblea della RSU ritiene che in tal modo si vanificano le aspettative di tutti i lavoratori, che assistono ai continui rinvii senza che si determinano stati di avanzamento sull'applicazione di importanti istituti contrattuali.

Tutta la Rappresentanza Sindacale, delegati RSU e OO.SS. territoriali, hanno rappresentato la disponibilità a discutere e chiudere il negoziato nel più breve tempo possibile.

In particolare si è fatto riferimento, durante l'incontro con la Parte Pubblica, alla necessità di affrontare alcune priorità che sono di notevole interesse per i lavoratori quali le progressioni orizzontali e verticali, la verifica delle trasformazioni e dei coordinamenti, la definizione ed individuazione delle funzioni di coordinamento e posizioni organizzative, la rideterminazione dei fondi ed il loro utilizzo per l'anno in corso.

La Parte Pubblica pur manifestando un presunto interesse alla ripresa e a dichiararsi disponibile per la sottoscrizione a breve del 2° Contratto Integrativo Aziendale ha, di fatto, rinviato il confronto di un'altra settimana e precisamente al 13 Novembre p.v..

E' inutile sottolineare l'importanza che il concreto avvio delle selezioni interne ha per il personale, sia per una valorizzazione della professionalità degli operatori, ma fondamentalmente riguardo alla necessità di adeguare la dotazione organica agli obiettivi dell'Azienda, processo ormai non più procrastinabile e per il quale, pertanto, si richiede alla Parte Pubblica un'inversione di tendenza, nel senso di accelerare la disamina della materia e dare un chiaro segnale di sensibilità e di coerente impegno in tal senso.

Ed è per fugare ogni dubbio alla controparte e dare certezze agli operatori tutti dell'Azienda che l'Assemblea della RSU, fedele al mandato ricevuto dai lavoratori, ha proseguito i lavori nel pomeriggio del 6 Novembre u.s. e ha accorpato in maniera organica e definitiva tutte le istanze relative agli istituti contrattuali del secondo biennio economico demandati alla contrattazione integrativa, così come si rimettono in allegato alla presente, ritenendo ormai la fase interlocutoria definitivamente conclusa.



Per l'Assemblea della RSU Aziendale
Il Presidente P.T. RSU ASL SA 2

(Dott. Vito Stornello)

Vito Stornello

Regione Campania

ASL SALERNO 2

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

- Comparto Sanità -

7 aprile 1999

RSU ASL SA/2

*Adella Venturolo
Dorelli: M
Mariano Tapan
Adamo Raio
Di Porto P.ano*

Stanton...

De B...

Mese Olivio

Luigi...

Rosa Dell'Armi

Alto...

Liguori...

Achario Sorrentino

Luigi...

[Signature]

[Signature]

Leone...

[Signature]

Giuseppe...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Susy...

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Premesso che i fondi di cui all'art. 38 comma 1 e comma 3 e all'art. 39 del CCNL 1998/2001, in seguito alle successive applicazioni del medesimo CCNL e del CCNL secondo biennio economico del 20 settembre 2001 ha subito le seguenti rideterminazioni:

fondo ex art. 38 comma 1

01/01/2001	£ 10.649.743.412	€ 5.500.133,45
01/09/2001	£ 10.596.943.412	€ 5.472.864,53
01/01/2002	£ 10.491.343.412	€ 5.418.326,68

fondo ex art. 38 comma 3

01/01/2002 (fondo base)	£ 7.544.210.096	€ 3.896.259,35
residuo attivo anno 2001 art. 38 c.3	£ 195.720.326	€ 101.081,11
residuo attivo anno 2001 art. 38 c.1 (fondo Direzione Generale)	£ 754.421.009	€ 389.532,97
risorse aggiuntive anno 2001	£ 4.517.912.605	€ 2.333.307,13
per un totale pari a	£ 13.012.084.036	€ 6.720.180,57
da cui detrarre gli oneri stanziati per fondo di mantenimento anno 2002	£ 4.000.000.000 ca	€ 2.065.827,59
per un ammontare netto di	£ 9.012.084.036	€ 4.654.352,97

fondo ex art. 39

anno 2002	£ 15.385.804.667	€ 7.946.104,96
------------------	-------------------------	-----------------------

cui bisogna aggiungere le indennità di coordinamento di cui all'art. 8 c.6 del CCNL secondo biennio economico 2000/2001.

Dopo ampia discussione sulla problematica le parti sottoscrivono il presente accordo:

Premesso che il fondo di cui all'art.39 del CCNL 1998/2001 a seguito della sottoscrizione del CCNL 2° Biennio Economico del 20 settembre 2001 ha subito le seguenti rideterminazioni complessive:

ANNO 2002 £ 15.385.804.667 + art. 8 c.6 € 7.946.104,96

e che per l'anno 2001 sono state spese per le finalità cui il fondo è deputato complessive
£ 14.273.316.589 € 7.371.552,82
pertanto risultano non ancora utilizzate per le finalità cui il fondo è deputato, quale residuo attivo per

l'anno 2002	£ 1.112.488.078	€ 574.552,14
--------------------	------------------------	---------------------

atteso che a seguito dell'applicazione dell'art. 4 CCNL secondo biennio economico dall'1 gennaio 2001, le risorse pari all'1,2% del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1999 nonché ulteriori risorse pari allo 0,4% del medesimo monte salari, messe a disposizione delle regioni, sono destinate ai fondi dell'art. 38 o dell'art. 39 del CCNL del 7 aprile 1999, nella misura prevista dalla medesima contrattazione integrativa

e che a seguito della corretta applicazione della norma le risorse, in considerazione che il monte salari per l'anno 1999 ammonta a

£ 138.371.148.604 € 71.462.734,33

si determinano in

1,2% £ 1.660.453.783 € 857.552,81
0,4% £ 553.484.594 € 285.850,93

per un ammontare complessivo di	£ 2.213.938.378	€ 1.143.403,74
--	------------------------	-----------------------

le parti concordano

che per l'anno 2001 la quota di £ 553.484.594 € 285.850,93 pari allo 0,4% del monte salari e residuando positivamente venga destinata per le finalità del fondo cui deputata;

di attribuire una fascia economica a tutto il personale del ruolo professionale, tecnico, amministrativo e al personale del ruolo sanitario non beneficiario degli istituti previsti agli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 2° Biennio Economico, riservandosi, nell'ambito delle compatibilità del fondo, per l'anno 2003, la possibilità di progressioni economiche orizzontali per i restanti operatori cui il presente accordo non si applica.

Resta inteso che eventuali trasformazioni così come previste dalla norma programmatica di cui all'art.12 CCNL 2° B.E., dovranno necessariamente tenere nella dovuta considerazione particolari situazioni per quegli operatori che, pur non essendo transitati nella categoria "D", non beneficiano, comunque, del recupero dello svantaggio economico anche attraverso la sottoscrizione del predetto accordo (es. operatori in cat. "C", fascia 4 e non beneficiario della trasformazione in "D").

La data di decorrenza del valore economico dell'attribuzione della fascia è determinata all'1/1/2002 così come riportato alla seguente tabella:

Ipotesi incremento fasce ASL SA/2

			Quota	Q/annua	Q/annua			
n° Dip.			Annua	:12	X 13 =	Tot.x n° Dip.	Lire	Euro
A	A1	0	L. 712.000	L. 59.333	L. 771.333	L. -	L. -	€ -
A1	A2	46	L. 695.000	L. 57.917	L. 752.917	L. 34.634.167	L. 34.634.167	€ 17.887,05
A2	A3	0	L. 412.000	L. 34.333	L. 446.333	L. -	L. -	€ -
A3	A4	472	L. 474.000	L. 39.500	L. 513.500	L. 242.372.000	L. 242.372.000	€ 125.174,69
B	B1	0	L. 801.000	L. 66.750	L. 867.750	L. -	L. -	€ -
B1	B2	0	L. 831.000	L. 69.250	L. 900.250	L. -	L. -	€ -
B2	B3	5	L. 524.000	L. 43.667	L. 567.667	L. 2.838.333	L. 2.838.333	€ 1.465,88
B3	B4	374	L. 624.000	L. 52.000	L. 676.000	L. 252.824.000	L. 252.824.000	€ 130.572,70
Bs	Bs1	0	L. 900.000	L. 75.000	L. 975.000	L. -	L. -	€ -
Bs1	Bs2	0	L. 879.000	L. 73.250	L. 952.250	L. -	L. -	€ -
Bs2	Bs3	2	L. 624.000	L. 52.000	L. 676.000	L. 1.352.000	L. 1.352.000	€ 698,25
Bs3	Bs4	267	L. 1.036.000	L. 86.333	L. 1.122.333	L. 299.663.000	L. 299.663.000	€ 154.763,02
C	C1	0	L. 989.000	L. 82.417	L. 1.071.417	L. -	L. -	€ -
C1	C2	1	L. 1.144.000	L. 95.333	L. 1.239.333	L. 1.239.333	L. 1.239.333	€ 640,06
C2	C3	1	L. 1.156.000	L. 96.333	L. 1.252.333	L. 1.252.333	L. 1.252.333	€ 646,78
C3	C4	125	L. 1.698.000	L. 141.500	L. 1.839.500	L. 229.937.500	L. 229.937.500	€ 118.752,81
D	D1	0	L. 1.267.000	L. 105.583	L. 1.372.583	L. -	L. -	€ -
D1	D2	0	L. 1.156.000	L. 96.333	L. 1.252.333	L. -	L. -	€ -
D2	D3	1	L. 1.144.000	L. 95.333	L. 1.239.333	L. 1.239.333	L. 1.239.333	€ 640,06
D3	D4	51	L. 1.156.000	L. 96.333	L. 1.252.333	L. 63.869.000	L. 63.869.000	€ 32.985,59
D4	D5	0	L. 1.180.000	L. 98.333	L. 1.278.333	L. -	L. -	€ -
Ds	Ds1	0	L. 1.463.000	L. 121.917	L. 1.584.917	L. -	L. -	€ -
Ds1	Ds2	0	L. 1.465.000	L. 122.083	L. 1.587.083	L. -	L. -	€ -
Ds2	Ds3	0	L. 1.543.000	L. 128.583	L. 1.671.583	L. -	L. -	€ -
Ds3	Ds4	0	L. 1.281.000	L. 106.750	L. 1.387.750	L. -	L. -	€ -
Ds4	Ds5	5	L. 1.337.000	L. 111.417	L. 1.448.417	L. 7.242.083	L. 7.242.083	€ 3.740,22
							L. 1.138.463.083	€ 587.967,11

Resta inteso, poiché la tabella non include gli ulteriori beneficiari dell'accordo, che l'Azienda irrevocabilmente concluderà il processo di verifica di cui agli art. 8, 9 e 10 del CCNL secondo biennio economico entro e non oltre il 31 dicembre 2002 ed entro il predetto termine provvederà ad inquadrare il personale adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza ovvero **tutto il personale** addetto ad altre attività per motivi di salute, in un profilo diverso con le conseguenti modifiche della dotazione organica. **(dichiarazioni a verbale n° 1, 2 e 3)**

Per quanto attiene il fondo dell'art.38 e art. 39 le parti concordano che:

per l'anno 2002 l'incremento del fondo previsto ai sensi dell'art. 4 CCNL secondo biennio economico e pari a

£ 2.213.938.378

€ 1.143.403,74

al netto delle risorse occorrenti a finanziare le quote necessarie all'applicazione della progressione economica orizzontale per il personale beneficiario del presente accordo e non incluso, per le motivazioni sopra indicate nell'allegata tabella, sarà finalizzato a coprire gli oneri derivanti dal mancato pagamento dell'orario di lavoro straordinario effettuato per l'anno 2002, sempre che lo stesso sia stato **regolarmente e preventivamente autorizzato** ovvero sia stato **autorizzato in data successiva, entro e non oltre il termine massimo di 48 ore** dalla effettuazione **nei limiti previsti dall'art. 34 CCNL 98/01 e debitamente documentati**, nonché i maggiori oneri derivanti dall'applicazione del CCNL 2° B.E. per quanto attiene l'art.5 (**indennità di rischio da radiazioni**), così come concordato all'allegato 1 , parte integrante del presente accordo , quelli derivanti dall'applicazione dell'art.9 – riposo compensativo per le giornate festive lavorate – del CCNL integrativo del 20/9/2001, nonché dalla rideterminazione delle quote per lavoro straordinario di cui all'art.39 del CCNL integrativo del 20/9/2001 così come alla tabella (ALLEGATO 2) e da quanto **sancito** in ordine all'applicazione dell'art.44 comma 10 del CCNL integrativo del 20/9/2001.

Tutti gli eventuali risparmi a consuntivo per l'anno 2002 saranno utilizzati per incrementare, provvisoriamente il fondo di cui all'art.38 c.3 “produttività collettiva” per l'anno 2003.

La parte pubblica si riserva di approntare, entro e non oltre la fine del corrente anno, per l'anno 2003, un piano di riparto della quota del fondo di cui all'art.38 del CCNL 98/01 da destinare al lavoro straordinario e pronta disponibilità, ai sensi dell'art. 7 del CCNL integrativo del 20/9/01 con decorrenza dall'1/1/2003 e alle indennità di disagio pericolo o danno, la cui compatibilità economica sarà determinata nella quota massima disponibile per l'anno 2003 e ammontante a

£ 10.491.343.412

€ 5.418.326,68

salvo rideterminazioni che potranno intervenire a seguito di nuove assunzioni, di modifica del presente accordo e/o di ulteriori incrementi derivanti da rinnovi contrattuali.

Le OO.SS. concordano sulla predetta eventualità e convengono che tale ipotesi dovrà necessariamente essere integrata da quanto previsto all'art.40 “Banca delle ore” del CCNL integrativo del 20/9/01 e dovrà necessariamente contemplare la proporzionale riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, per tutti gli operatori dall'1/1/2003, così come previsto all'art.27 – riduzione dell'orario di lavoro – del CCNL 98/01.

Le OO.SS. convengono che, nelle more della realizzazione complessiva del fabbisogno di personale e comunque, fino e non oltre il 31/12/2003, l'ipotesi predetta dovrà tener conto della remunerazione di prestazioni orarie aggiuntive rese al di fuori dell'orario di servizio, rispetto a quelle proprio del rapporto di dipendenza così come previsto dalla Legge n°1 dell'8/1/2002 “Disposizioni urgenti in materia di personale sanitario”.

Le parti ritengono di avviare e concludere rapidamente la verifica sul fabbisogno di personale e la definizione della dotazione organica rispetto agli obiettivi aziendali ritenendolo l'unico e fondamentale strumento atto a concretamente valorizzare lo sviluppo delle professioni e concordano sulla necessità di ipotizzare una finalizzazione dei fondi, per l'anno 2003, tesa a realizzare ulteriori progressioni economiche orizzontali, trasformazioni dei posti, erogazioni parte variabile coordinamenti complessi e posizioni organizzative che, fondendosi nel processo delle selezioni interne, realizzino gli obiettivi aziendali.

Per quanto attiene il fondo ex art. 38 c.3 CCNL 1999/2001, le parti riconfermano l'impianto dell'anno 2001, tranne che per la parte relativa al fondo a disposizione della Direzione Generale, e convengono che nelle more delle verifiche a consuntivo per l'anno 2003, il cui processo si concluderà entro e non oltre il mese di aprile 2003, vengano prioritariamente riconcordati e ridefiniti i criteri di valutazione per il comparto tra OO.SS. e il Nucleo di Valutazione costituito con Delibera n° 360 del 9 maggio 2002.

Concordano altresì che sulle spettanze del mese di novembre 2002 vengano erogate le somme arretrate relative alla differenza del fondo di mantenimento per l'anno 2001, dall'1 settembre al 31 dicembre, al personale transitato dalla categoria C alla categoria D, per un ammontare complessivo pro capite di £ 42.907 pari a € 22,16.

Allegato 1 Indennità di rischio radiologico

Atteso che alla luce del complessivo quadro normativo (legge 28 marzo 1968, n. 416, D.P.R. 20 maggio 1987, n. 270, legge 27 ottobre 1968, n. 460, D.P.R. n. 384 del 31 dicembre 1990, legge n. 537 del 24 dicembre 1993, legge n. 724/1994, C.C.N.L. quadriennio 1994-1997, C.C.N.L. quadriennio 1998-2001, secondo biennio economico del 20 settembre 2001) disciplinante la materia dei benefici in favore dei dipendenti esposti a rischio da radiazioni ionizzanti, allo stato è contemplata l'indennità nella misura unica di L. 200.000 mensili e congedo straordinario per giorni 15 annuali.

I detti benefici sono in favore del personale comunque esposto a rischio di radiazioni e la classificazione, da operarsi a cura dell'esperto qualificato, ed avente valenza esclusivamente a fini prevenzionistici e protezionistici, è solo uno degli elementi che la specifica commissione deve valutare ai fini della individuazione del personale destinatario dei benefici.

Ne consegue che, alla luce dell'articolo 5, comma 3 e comma 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro II° biennio economico 2000-2001, la valutazione va effettuata con riferimento alla esposizione 'permanente' al rischio in esame, aspetto diverso della 'continuità' per cui, in relazione al citato articolo tali benefici spettano a tutto il personale, diverso dai tecnici sanitari di radiologia medica, a far data dal 21 settembre 2001, operanti in ambienti con esposizione a radiazioni ionizzanti, **per tutta la durata del periodo di esposizione.**

Le visite mediche dovranno essere effettuate con cadenza semestrale ai sensi dell'art. 5 c.4

ALLEGATO 2
TABELLA NUOVI VALORI ORARIO STRAORDINARIO

Categ. Iniziali	Ex Livelli	Straord. diurno 115%	Straord. Notturmo o Festivo 130%	Straord. Notturmo-Festivo 150%	Costo Medio	Costo Medio Parziale per Categ.	Costo Medio Totale
			(22.00 - 06.00)	(22.00 - 06.00)			
A	3°	€ 8,76	€ 9,90	€ 11,43	€ 10,03		
A1	3°	€ 9,08	€ 10,27	€ 11,85	€ 10,40		
A2	3°	€ 9,32	€ 10,54	€ 12,16	€ 10,67		
A3	3°	€ 9,46	€ 10,70	€ 12,34	€ 10,83		
A4	3°	€ 9,63	€ 10,88	€ 12,56	€ 11,02		
Costo medio A						€ 10,59	
B	4°	€ 9,23	€ 10,43	€ 12,03	€ 10,56		
B1	4°	€ 9,82	€ 11,11	€ 12,82	€ 11,25		
B2	4°	€ 10,11	€ 11,43	€ 13,19	€ 11,58		
B3	4°	€ 10,29	€ 11,63	€ 13,42	€ 11,78		
B4	4°	€ 10,51	€ 11,88	€ 13,70	€ 12,03		
Costo medio B						€ 11,44	
Bs	5°	€ 9,82	€ 11,10	€ 12,81	€ 11,24		
Bs1	5°	€ 10,20	€ 11,53	€ 13,31	€ 11,68		
Bs2	5°	€ 10,51	€ 11,88	€ 13,70	€ 12,03		
Bs3	5°	€ 10,72	€ 12,12	€ 13,98	€ 12,27		
Bs4	5°	€ 11,08	€ 12,52	€ 14,45	€ 12,68		
Costo medio Bs						€ 11,98	
C	6°	€ 10,38	€ 11,73	€ 13,53	€ 11,88		
C1	6°	€ 11,29	€ 12,76	€ 14,72	€ 12,92		
C2	6°	€ 11,68	€ 13,20	€ 15,23	€ 13,37		
C3	6°	€ 12,08	€ 13,65	€ 15,75	€ 13,83		
C4	6°	€ 12,66	€ 14,31	€ 16,51	€ 14,50		
Costo medio C						€ 13,30	
D	7°	€ 11,31	€ 12,79	€ 14,76	€ 12,95		
D1	7°	€ 12,32	€ 13,93	€ 16,07	€ 14,11		
D2	7°	€ 12,72	€ 14,38	€ 16,59	€ 14,56		
D3	7°	€ 13,11	€ 14,82	€ 17,10	€ 15,01		
D4	7°	€ 13,51	€ 15,27	€ 17,62	€ 15,47		
D5	7°	€ 13,91	€ 15,73	€ 18,15	€ 15,93		
Costo medio D						€ 14,67	
Ds	8°	€ 12,25	€ 13,84	€ 15,97	€ 14,02		
Ds1	8°	€ 12,75	€ 14,41	€ 16,63	€ 14,60		
Ds2	8°	€ 13,27	€ 15,00	€ 17,30	€ 15,19		
Ds3	8°	€ 13,80	€ 15,60	€ 18,00	€ 15,80		
Ds4	8°	€ 14,24	€ 16,09	€ 18,57	€ 16,30		
Ds5	8°	€ 14,70	€ 16,61	€ 19,17	€ 16,83		
Costo medio Ds						€ 15,45	
Ds	8°bis	€ 13,25	€ 14,98	€ 17,29	€ 15,17		
Ds1	8°bis	€ 13,32	€ 15,06	€ 17,37	€ 15,25		
Ds2	8°bis	€ 13,84	€ 15,64	€ 18,05	€ 15,84		
Ds3	8°bis	€ 14,37	€ 16,24	€ 18,74	€ 16,45		
Ds4	8°bis	€ 14,81	€ 16,74	€ 19,31	€ 16,95		
Ds5	8°bis	€ 15,27	€ 17,26	€ 19,91	€ 17,48		
Costo medio Ds						€ 16,19	
Costo medio Totale						€ 13,38	

DICHIARAZIONE A VERBALE N°1 TRASFORMAZIONE DEI POSTI E PASSAGGI

ART. 9 CCNL SECONDO BIENNIO 20/09/2001

La RSU e le OO.SS., alla luce dell'inquadramento attuato in codesta Azienda ai sensi dell'art. 9 del CCNL secondo biennio del 20 settembre 2001, ritengono che la previsione di non automaticità della trasformazione in categoria D per il personale adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza, sebbene legittima, non sia stata coerentemente applicata nel rispetto della norma.

La Azienda avrebbe dovuto procedere ad una ricognizione delle reali situazioni di utilizzo del personale e a una verifica complessiva della sussistenza di tutti i requisiti soggettivi stabiliti dal combinato disposto di tutti i dettami, legislativi e contrattuali, la qualcosa invece si è risolta in una esemplificazione procedurale, con attribuzione di responsabilità a funzionari non legittimati a determinare un mutamento dello stato giuridico degli operatori, con grave danno economico a carico dei lavoratori e all'immagine della Azienda.

A tal fine, pertanto, le OO.SS. ritengono doveroso che l'Azienda provveda entro e non oltre il 31 dicembre 2002 a:

1) inquadrare ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 6 "tutto il personale" adibito a funzioni diverse dal profilo di appartenenza in quanto addetto ad altre attività per motivi di salute ovvero tutto il personale che non adibito alle funzioni proprie del profilo di appartenenza ed appartenente alla categoria C non abbiano presentato apposita istanza per la riacquisizione delle mansioni e/o abbiano presentato apposita istanza di acquisizione di altro profilo appartenente alla categoria C, in un profilo diverso della categoria di appartenenza con le conseguenti modifiche nella dotazione organica;

2) inquadrare tutto il restante personale non ancora beneficiario della trasformazione di cui all'art. 9 comma 2, con decorrenza dall'1 settembre 2001, atteso che arbitraria è stata la differenziazione tra personale appartenente ad analoghe UU.OO. in diverse strutture, a seguito delle dichiarazioni dei responsabili che non hanno tenuto in debita considerazione che l'individuazione delle mansioni doveva necessariamente collegarsi:

- al modello organizzativo aziendale in ottemperanza a quanto disposto dalle leggi nazionali e regionali (LL.RR. 2/94,2/98 e 32794) ed alle direttive emanate in materia (DGRC n°7301/01 – BURC n° 2 dell'11/01/2002);

- al superamento delle mansioni per lo svolgimento delle attività assistenziali previste dal DPR n° 225/74 (c.d. mansionario) e di tutte le norme precedentemente regolamentanti le mansioni degli operatori sanitari, disapplicate dai regolamenti ministeriali sulle figure ed i profili professionali del Servizio Sanitario Nazionale: DM 739/1994, DM 740/1994, DM 744/1994, DM 69/1997, DM 70/1997, DM 666/1994, DM 669/1994, DM 745/1994, DM 746/1994, DM 183/1995, DM 665/1994, DM 316/1998, RD 31 maggio 1928 n° 1334 e DM 23 aprile 1992, RD 31 maggio 1928 n° 1334 e DM 23 aprile 1992, DM 667/1994, DM 668/1994, DM 741/1994, DM 742/1994, DM 743/1994, DM 56/1997, DM 57/1997, DM 136/1997, DM 10 febbraio 1984, DM 58/1997, legge 23 marzo 1993 n°84;

- all'assegnazione del personale interessato all'interno di servizi e strutture ove la tipologia del personale in dotazione organica prevedeva tali figure;

- all'obbligo del dipendente ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 CCNL 1998/2001 a svolgere, oltre alle attività proprie del profilo professionale di appartenenza, anche le attività complementari e strumentali inerenti alla funzione istituzionale, la cui definizione, in assenza di altra tipologia di regolamentazione, deve essere adottata dall'amministrazione aziendale, previa informazione alle organizzazioni sindacali e che, in modo generalizzato, sono enunciate nella declaratoria al CCNL del 20 settembre 2001;

- all'obbligo, ai sensi dell'art. 56 del Dlgs 29/93 così come modificato dall'art. 52 del Dlgs 165/2001, del prestatore di lavoro di essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dai CC.CC.NN.LL. e che pertanto, in assenza di una specifica norma contrattuale, il dipendente non può rifiutarsi di eseguire quelle mansioni che l'amministrazione aziendale ritiene equivalenti.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N°2 TRASFORMAZIONE DEI POSTI E PASSAGGI
ART. 9 CCNL SECONDO BIENNIO 20/09/2001
PROFILO ASSISTENTE PER L'INFANZIA**

La RSU e le OO.SS., alla luce dell'inquadramento attuato in codesta Azienda ai sensi dell'art. 9 del CCNL secondo biennio del 20 settembre 2001, per il profilo professionale **assistente per l'infanzia**:

- **premess**o che il DPR 761/79 all'allegato 2 definiva la tabella di equiparazione delle qualifiche e dei livelli funzionali del personale da inquadrare nei ruoli nominativi regionali, identificando tra il personale infermieristico quale operatore professionale 1^a categoria collaboratore "l'assistente per l'infanzia" di cui alla legge 388/76;
- **atteso** che con DPR 384/90, ai sensi e per gli effetti degli artt. 39 e 40, fermo restando le posizioni funzionali ed i profili professionali previsti dal DPR 761/79, con l'allegato 1 al DPR 384/90 si prevede solo ed esclusivamente un riordino per raggruppare categorie di personale delle diverse amministrazioni la cui attività lavorativa presenta caratteristiche omogenee relativamente al contenuto oggettivo del rapporto di servizio in relazione ai requisiti necessari per lo svolgimento dell'attività ai fini di fissare un livello retributivo unitario;
- **considerato** che la tabella allegato 1 al DPR 384/90 richiamata all'art. 39 dunque applica il principio uniformatore della qualifica funzionale e definisce raggruppamenti di posizioni o di figure professionali che vengono ascritti al medesimo livello retributivo, con l'obiettivo di attuare il principio della perequazione retributiva richiamato dall'art. 30 del DPR 761/79, a seguito del quale il personale interessato è stato inquadrato all'ex 6° livello retributivo con la qualifica di assistente per l'infanzia;
- **verificato** che l'identificazione dei profili professionali attinenti a nuove figure professionali e la relativa collocazione nei ruoli è effettuata con Decreto del Ministro della Sanità sentito il Consiglio Sanitario Nazionale e che la tabella allegato 2 al DPR 761/79 non risulta essere stata abrogata né con il CCNL 94/97 né con il CCNL 98/01 e che ai sensi e per gli effetti degli artt. 18 e 44, con riguardo al sistema classificatorio del personale, disapplica l'allegato 1 del DPR 761/79, come riordinata dalla tabella allegato 1 al DPR 384/90;
- **constatato** che in ordine alla classificazione del personale del SSN, il contratto collettivo nazionale ha proceduto al superamento del sistema precedente, rinnovandolo completamente con la riduzione delle tradizionali posizioni funzionali a sole 4 categorie, a loro volta articolate in profili professionali, ed inquadrando il personale in servizio in modo rigido e che pertanto la figura dell'assistente per l'infanzia sarebbe dovuta essere collocata tra il personale sanitario come qualifica anomala;
- **atteso** che l'art. 9 del CCNL secondo biennio economico del 20 settembre 2001 specifica che beneficia della trasformazione da C a D con decorrenza 1 settembre 2001 tutti gli operatori professionali del ruolo sanitario
-

RITENGONO

che l'Azienda debba inquadrare in categoria D a far data dall'1 settembre 2001 il personale interessato, in possesso dei requisiti previsti, con la qualifica di "collaboratore professionale sanitario assistente per l'infanzia" ad esaurimento, con le conseguenti modifiche nella dotazione organica;

che l'Azienda debba provvedere a far svolgere le mansioni proprie del profilo di appartenenza del predetto personale presso tutte le strutture abilitate all'assistenza all'infanzia sana, potendosi individuare tra le strutture ove poter espletare le funzioni proprie della qualifica i nidi fisiologici dei reparti di pediatria e le UU.OO. distrettuali materno-infantile, riabilitazione e invalidi civili.

**DICHIARAZIONE A VERBALE N°3 TRASFORMAZIONE DEI POSTI E PASSAGGI
ART. 10 CCNL SECONDO BIENNIO 20/09/2001
COORDINAMENTO**

La RSU e le OO.SS., alla luce della metodologia utilizzata per la identificazione del personale cui attribuire la indennità di funzione di coordinamento:

- **premess**o che ai sensi e per gli effetti dell'art.10, l'effettivo coordinamento trova riscontro nella qualifica acquisita e nell'assetto organizzativo dell'Azienda e che l'art. 10 da inteso evitare ogni forma di automatismo per la corresponsione dell'indennità con l'intento evidente di premiare a parità do posizione la diversa responsabilità del dipendente cui è affidata la guida del gruppo;
- **considerato** che l'Azienda avrebbe dovuto procedere ad una ricognizione delle reali situazioni organizzative per la previsione e riconoscimento di posizioni cui affidare le funzioni di coordinamento;
- **constatato** che l'aver demandato tale verifica a dichiarazioni dei responsabili, di fatto ha ingenerato arbitrarie discriminazioni tra i lavoratori in quanto non si è tenuto conto delle reali funzioni espletate da tutto il personale interessato in relazione al coordinamento delle attività dei servizi con specifico riferimento all'analisi, programmazione, organizzazione e valutazione delle attività;
- **atteso** che tale processo ha determinato discriminazioni, a parità di condizioni lavorative ovvero anche in presenza di condizioni che rendono incomprensibile il mancato adempimento de quo

RITENGONO

che l'Azienda debba attribuire – a tutto il personale già appartenente alla categoria D alla data del 31 agosto 2001 collaboratore professionale sanitario caposala e degli altri profili sanitari l'indennità di cuoi al comma 2 dell'art. 10 CCNL secondo biennio economico del 20 settembre 2001 con decorrenza dall'1 settembre 2001, con la conseguente rideterminazione del fondo di cui all'art. 39;

che l'Azienda debba procedere ad una reale ricognizione delle situazioni organizzative per l'individuazione delle posizioni cui conferire funzioni di coordinamento, al fine anche di favorire processi di mobilità interna, atti a garantire l'effettivo svolgimento delle funzioni, prevedendo, per tutto il personale interessato, la revoca delle stesse in presenza di diniego al trasferimento.

Criteria per le procedure delle selezioni interne ex artt. 16 e 17 del CCNL del 7.4.99

Il presente accordo disciplina le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni interne per il passaggio da una categoria all'altra immediatamente superiore (passaggi verticali), per i passaggi all'interno di ciascuna categoria (passaggi diagonali) e per i passaggi all'interno della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello (passaggi orizzontali) di cui agli artt. 16 e 17 del C.C.N.L. stipulato 7 aprile 1999.

Il presente accordo è applicabile ed impegna le parti nel limite del periodo di vigenza contrattuale e, in ogni caso, fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo aziendale.

Il numero dei posti da riservare alla progressione interna del sistema classificatorio sono come di seguito determinati:

- a) i passaggi da una categoria all'altra immediatamente superiore (B-C-D) sono determinati per ogni singola categoria nella percentuale prevista dalla normativa vigente ed in particolare da quanto previsto all'art. 1 comma 2 del DPR 220/2001;
- b) i passaggi all'interno delle categorie B e D, in considerazione che i livelli Bs e Ds sono livelli super appartenenti alle medesime categorie, sono determinati nella misura del 100% dei posti disponibili, così come sancito dal CCNL 98/01 art. 15 comma 2;
- c) i passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello avverranno tramite la copertura dei posti vacanti.
Il personale che ha usufruito dell'applicazione dell'art. 16 del DPR 384/90 dovrà essere collocato in altro profilo, della stessa categoria, previa ricognizione preventiva dei posti disponibili in ogni categoria e profilo professionale.

Con riferimento agli artt. 16 e 17 del CCNL del 7/4/99, le parti concordano che il presente regolamento disciplina anche le modalità di accesso a posti di categoria Bs per il personale appartenente alla categoria "A" e a posti di categoria Ds per il personale appartenenti alla categoria "C" purché in possesso dei requisiti previsti.

Così come sancito dal CCNL integrativo del 20.09.2001 art. 5 comma 3 in deroga all'art. 16 del CCNL del 7/4/99, ed esclusivamente per i profili professionali dell'infermiere e dell'infermiere pediatrico, sono ammessi alle selezioni interne previste dalla stessa disposizione i dipendenti inseriti nelle categorie B ed A in possesso dei diplomi abilitanti, di cui ai rispettivi decreti regolanti la professione.

Le parti convengono di applicare quanto previsto all'art. 12 comma 2 del CCNL 2° biennio economico utilizzando per la trasformazione dei posti di organico i fondi previsti per il finanziamento dei passaggi di livello economico o di categoria.

Tenuto conto dei posti disponibili secondo lo schema allegato, le Parti concordano:

- 1. Di procedere prioritariamente al passaggio nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello.**
- 2. Di procedere alla effettuazione delle selezioni per il passaggio verticale e diagonale tra categorie del personale sanitario, amministrativo, tecnico, tecnico sanitario e tecnico informatico tenendo conto anche della necessità di inserire i nuovi profili di cui all'art. 19 del CCNL del 7.4.99 e successive modifiche ed integrazioni del CCNL 2° Biennio Economico - Allegato 1.**

Per l'area tecnico-informatica l'accesso alle selezioni, tenuto conto delle esigenze dell'Azienda, avverrà indipendentemente dal ruolo di appartenenza con la indicazione specifica che i corsi formativi, di almeno 300 ore, con esame finale organizzati da Enti Pubblici e/o Privati legalmente riconosciuti, ivi compresi questa Azienda, nell'ambito delle attività di aggiornamento professionale, saranno considerati titolo riconosciuto quale requisito previsto per l'accesso alle selezioni interne per il profilo professionale di programmatore.

La quota di personale transitato per processi di mobilità da altre AA.SS.LL. e/o AA.OO., in vigore del CCNL del 7/4/99, sarà attribuita a quella prevista per l'accesso dall'esterno, ferma restando la possibilità, per il personale trasferito precedentemente alla sottoscrizione del presente accordo, di partecipare ai passaggi di cui al regolamento per le selezioni ex-artt. 15 e 16 CCNL 7 aprile 1999.

Attesa la dichiarata carenza di organico, per alcuni profili professionali si procede alla copertura di parte dei relativi posti mediante procedure selettive interne riservate ai dipendenti in possesso dei necessari requisiti di accesso, nell'ambito dei limiti previsti dal DPR 220/2001.

In sede di attivazione delle procedure di cui al punto precedente sarà definito il numero di posti da riservare a selezioni esterne al fine di assicurare il rispetto del citato DPR 220/2001 per le quali non sarà conseguentemente prevista alcuna riserva in favore di personale interno.

Le Parti, fermo restando le priorità di cui al punto 2, concordano che entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo devono essere banditi tutti i posti individuati e riservati alle selezioni interne, che saranno effettuate secondo la proposta operativa concordata ed allegata quale parte integrante del presente verbale.

Si concorda altresì che, i posti che si renderanno disponibili a seguito dell'espletamento delle selezioni interne e dell'applicazione della Legge 401/2000, saranno inderogabilmente ricoperti attraverso lo scorrimento delle relative graduatorie delle selezioni interne.

PROPOSTA OPERATIVA SELEZIONI INTERNE

Al fine di rendere possibile l'avvio di un concreto processo di valorizzazione e sviluppo delle professionalità le parti concordano il seguente piano operativo di selezione interne:

Prima Fase

- ISTITUZIONE POSTI LEGGE 29 DICEMBRE 2000 N.401 “Norme sull’organizzazione e sul personale del settore sanitario” (scadenza 2004) da avviare secondo il regolamento allegato, per quanto riguarda la copertura dei posti disponibili nei ruoli dirigenziali amministrativi, tecnico e professionale;
- ISTITUZIONE POSTI PROFILI **BS** RUOLO TECNICO
- ISTITUZIONE POSTI PROFILI **C** RUOLO TECNICO
- ISTITUZIONE POSTI PROFILI **D** TUTTI I RUOLI
- ISTITUZIONE POSTI PROFILI **DS** TUTTI I RUOLI

Approntamento del piano delle selezioni e conclusioni delle procedure entro 60gg dalla sottoscrizione del presente verbale.

Seconda Fase

- ISTITUZIONE POSTI PROFILI **C** PERSONALE AMMINISTRATIVO

Terza Fase

- ISTITUZIONE POSTI PROFILI **BS** PERSONALE AMMINISTRATIVO E SOCIO-SANITARIO

Quarta Fase

- ISTITUZIONE PASSAGGI ORIZZONTALI CATEGORIA **B** TUTTI I RUOLI

Quinta Fase

- RICHIESTA COLLOCAMENTO COPERTURA POSTI RESISI DISPONIBLI CATEGORIA **A**
e **B**

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LO SVOLGIMENTO
DELLE SELEZIONI INTERNE EX LEGGE 29/12/2000, N. 401**

**PROCEDURE DI SELEZIONE PER IL PERSONALE INTERNO EX LEGGE 29 DICEMBRE
2000, N. 401**

PREMESSA

L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali perseguono le finalità di miglioramento ed accrescimento della qualità dei servizi sanitari anche attraverso l'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione dirigenziale, favorendo il riconoscimento della professionalità e della qualità dell'opera professionale degli operatori.

Le parti, con riferimento a quanto previsto in materia di concertazione e contrattazione, concordano sul disposto del seguente regolamento disciplinante lo svolgimento delle selezioni interne riservate ai dipendenti, così come statuito dall'art. 2, comma 4°, della Legge 29/12/2000, n. 401, la cui applicazione è, peraltro, dalle medesime parti ritenuta necessaria ed indispensabile anche in considerazione del nuovo assetto organizzativo disegnato con l'Atto aziendale di cui alla deliberazione n. 718/2001.

ART. 1

Bandi di selezione e requisiti di ammissione

- Il bando, pubblicato all'Albo dell'Ente e a cui è data ampia diffusione in tutte le strutture aziendali nonché comunicazione alla R.S.U. e a tutte le OO.SS. di comparto componenti la Delegazione Trattante, deve contenere tutti gli elementi che identificano il ruolo (amministrativo, tecnico e professionale) del posto da attribuire attraverso concorso riservato per titoli di servizio professionali e di cultura integrato da colloquio.
- I requisiti di ammissione alle selezioni di cui al presente regolamento, posseduti dagli aspiranti alla data di pubblicazione del bando, sono quelli di seguito riportati:
 1. possesso del diploma di laurea;
 2. provenienza dalla ex carriera direttiva della stessa Azienda, ovvero assunzione tramite concorso per esami in qualifiche corrispondenti;
 3. anzianità di nove anni di effettivo servizio nella predetta carriera o qualifica;
 4. relativamente al ruolo tecnico e professionale tenuto conto che le disposizioni dell'art. 28 del d.lgs. 03/02/93 n.29, così come sostituito dall'art.10 del d.lgs. 29/10/1998 n. 387, si applicano anche al comparto sanità, il possesso dei requisiti ivi previsti al comma 2.

ART. 2

Commissione esaminatrice

La Commissione esaminatrice è nominata dal Direttore Generale ed è composta da:

- a) **presidente**:
il Direttore Amministrativo dell'Azienda o, su delega, un responsabile di Struttura;
- b) **componenti**:
due dirigenti del profilo professionale messo a selezione scelti dal Direttore Generale;
- c) **segretario**: un funzionario amministrativo dell'Azienda appartenente ad un livello non inferiore al settimo, non componente della RSU né ricoprente cariche a qualsiasi titolo in organizzazioni sindacali

ART. 3

Valutazione dei titoli di servizio professionali e di cultura e del colloquio per i dirigenti del ruolo amministrativo

- ♦ I punti per la valutazione di titoli sono così ripartiti:
 - a) Titoli di carriera: punti 10;
 - b) Titoli accademici e di studio: punti 3;
 - c) Pubblicazioni e titoli scientifici: punti 3;
 - d) Curriculum formativo e professionale: punti 4.

Titoli di carriera:

- a) Servizio di ruolo nella posizione funzionale del profilo a concorso o in posizione funzionale superiore o nella medesima professionalità in posizione di livello ottavo e ottavo bis presso enti del Servizio sanitario Nazionale ovvero in qualifiche corrispondenti funzionali di ottavo e nono livello di altre pubbliche amministrazioni, punti 1,00 per anno;
- b) Servizio di ruolo di medesima professionalità nella posizione funzionale di settimo livello presso enti del servizio sanitario nazionale ovvero in qualifiche funzionali di settimo livello di altre amministrazioni, punti 0,50 per anno.

Titoli accademici e di studio:

- a) Specializzazione di livello universitario in materie attinenti alla posizione funzionale da conferire, punti 1,00 per ognuna;
- b) Altre lauree, oltre quella richiesta per l'ammissione al concorso, purché attinenti alla posizione funzionale da conferire, punti 0,50 per ognuna, fino ad un massimo di punti 1,00.

Per la valutazione delle pubblicazioni, dei titoli scientifici e del curriculum formativo e professionale si applicano i criteri previsti dall'articolo 11 del DPR n. 483 del 10.12.1997.

COLLOQUIO: punti 20.

Valutazione dei titoli di servizio professionali e di cultura e del colloquio per i dirigenti del ruolo tecnico e professionale

La Commissione esaminatrice dispone di complessivi punti 50, di cui 30 per i titoli di servizio professionali e di cultura e 20 per il colloquio.

- ♦ I punti per la valutazione di titoli sono così ripartiti:
 - e) Titoli di carriera: punti 10;
 - f) Titoli accademici e di studio: punti 3;
 - g) Pubblicazioni e titoli scientifici: punti 3;
 - h) Curriculum formativo e professionale: punti 4.

Titoli di carriera:

- c) Servizio di ruolo prestato presso le AA.SS.LL. o AA.OO. e servizi equipollenti ai sensi degli articoli 22 e 23 del DPR n. 483 del 10.12.1997:
 1. Nel livello a concorso, o nel livello superiore, punti 1,00 per anno;
 2. In posizione funzionale inferiore, punti 0,50 per anno;

- d) servizio di ruolo presso altre pubbliche amministrazioni:
1. Come direttore o dirigente o qualifiche corrispondenti, punti 1,00 per anno;
 2. Come ispettore generale o direttore di divisione nei ruoli ad esaurimento dello Stato o nell'ottava qualifica funzionale, o in qualifiche corrispondenti, punti 0,50 per anno;
 3. come assistente, collaboratore, o nella settima qualifica, o qualifiche corrispondenti, punti 0,30 per anno.

Titoli accademici e di studio:

- c) Specializzazione di livello universitario in materie attinenti alla posizione funzionale da conferire, punti 1,00 per anno;
- d) Altre lauree, oltre quella richiesta per l'ammissione al concorso per la posizione funzionale iniziale, purché attinenti al posto da conferire, punti 0,50 per ognuna, fino ad un massimo di punti 1,00.

Per la valutazione delle pubblicazioni, dei titoli scientifici e del curriculum formativo e professionale si applicano i criteri previsti dall'articolo 11 del DPR n. 483 del 10.12.1997.

COLLOQUIO: punti 20.

ART. 4 Graduatorie

Al termine della procedura di selezione interna la Commissione Esaminatrice formula la graduatoria di merito dei candidati idonei, la quale è approvata con atto immediatamente esecutivo del Direttore Generale, è pubblicata all'Albo aziendale ed è a disposizione dei candidati presso il Servizio Gestione Risorse Umane ed ha una validità di mesi 24.

Norma finale di rinvio

Per tutto quanto non previsto dall'intesa di cui al presente regolamento si fa espresso richiamo e rinvio alla normativa vigente in materia.

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO DI ATTIVITA' DI CUI ALL'ART. 10 DEL CCNL BIENNIO ECONOMICO 2000-2001

1. Per meglio valorizzare l'autonomia e la responsabilità delle professioni sanitarie e di assistenza sociale e migliorare l'efficienza organizzativa finalizzata ad elevare la qualità delle prestazioni, l'amministrazione nell'ambito del processo di riordino della organizzazione del lavoro, individua con atto formale specifiche funzioni di coordinamento di attività da affidare a personale appartenente alle professioni citate in possesso dei requisiti specifici e di esperienze adeguata.

2. Le funzioni di coordinamento individuate dall'amministrazione non costituiscono posti di dotazione organica e sono modificabili per effetto di diversa programmazione dell'attività istituzionale o di successiva diversa organizzazione interna o di diverso riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento della efficienza organizzativa per meglio assolvere ai fini istituzionali.

3. L'attribuzione delle funzioni di coordinamento al personale in possesso dei richiesti requisiti non comporta né progressioni interne di carriera automatiche né differenze retributive tabellari salvo la corresponsione dell'indennità di funzione nella misura all'uopo prevista.

4. La funzione di coordinamento è attribuita con provvedimento motivato, dal Direttore Generale sentito il Direttore Sanitario, per l'area sanitaria, e il Direttore Amministrativo, per l'area tecnica dell'assistenza sociale, su proposta del Responsabile del Dipartimento e/o dell'unità operativa nel cui ambito va esercitata la funzione anzidetta.

5. La funzione di coordinamento di attività e servizio con assunzione di responsabilità del proprio operato è attribuita al personale appartenente ai profili interessati in possesso di esperienza professionale nello specifico profilo, di anni cinque.

Tale esperienza è ridotta di un anno per il personale in possesso del certificato di abilitazione a funzioni direttive.

Attesi i programmi da realizzare e la loro natura, in sede di attribuzione della funzione anzidetta, va tenuto conto anche, sulla base del curriculum professionale vantato dagli interessati:

- dei requisiti culturali e professionali posseduti;
- delle attività formative e di studio vantati nell'area professionale di appartenenza;
- delle attitudini e capacità professionali dimostrate nel tempo
- delle esperienze acquisite nella specifica area di operatività nel cui ambito va esercitata la funzione in interesse.

6. In sede di prima attribuzione della funzione in interesse la stessa, nell'ordine, va attribuita:

- a) al personale già ricompreso nella categoria D/DS al 31 Agosto 2001 non titolare di posizione organizzativa ed in possesso del Diploma di Scuola Universitaria diretto a fini speciali (DAI) o del diploma di abilitazione a funzioni direttive nell'assistenza infermieristica rilasciato da Scuole autorizzate;**
- b) al personale già ricompreso nella cat.D/DS al 31 Agosto 2001 non titolare di posizione organizzativa e sfornito dei diplomi di cui alla lettera a);**
- c) al personale proveniente dalla Cat.C non titolare di posizione organizzativa ed in possesso di uno dei diplomi di cui alla lettera a);**
- d) al personale proveniente dalla Cat.C non titolare di posizione organizzativa e privo dei diplomi di cui alla lettera a).**

7. L'attribuzione della funzione di coordinamento ha luogo dopo che l'Azienda, con riferimento al proprio assetto interno, ha provveduto alla individuazione delle unità operative nel cui ambito va attribuita una o più funzioni di coordinamento, previa informativa alle OO.SS., e formalizzato, in sede di contrattazione integrativa, l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della indennità di funzione.

8. La funzione di coordinamento è conferita per la durata di anni 2 (due) ed alla scadenza è rinnovabile previa verifica dei risultati ottenuti.

Tale funzione può, comunque, essere revocata ancor prima della scadenza in caso di inosservanza delle direttive impartite per l'attuazione dei programmi e la realizzazione dei progetti finalizzati al miglioramento organizzativo ed al conseguimento di più elevati livelli di efficienza e al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni assistenziali.

9. La funzione di coordinamento di cui all'art.10 del C.C.N.L. Biennio economico 2000-2001, la cui attribuzione è disciplinata dal presente regolamento, è incompatibile con l'incarico di posizione organizzativa di cui agli artt.20 e 21 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999.

Scheda riepilogativa dotazione organica ASL SA 2 e differenza con personale in servizio al 30.09.2002								
Categ.	Qualifica	personale in servizio al 30.09.2002	ipotesi dotazione organica	differenza d.o / p. in servizio	100%	30%	70%	Esuberi
Ruolo Amministrativo								
A	Commesso	112	99	13	-	0,0	0,0	13
B	Coadiutore amministrativo	139	214	75	75	-22,5	-52,5	-
Bs	Coadiutore amministrativo esperto	-	108	108	108			-
C	Assistente Amministrativo	124	221	97	97	-29,1	-67,9	-
D	Collaboratore amministrativo professionale	50	90	40	40	-12,0	-28,0	-
Ds	Collab.amm.vo esperto/Coordinatori	5	26	21	21			-
Ruolo Tecnico								
A	Ausiliario Specializzato/Agente Tecnico	236	326	90	90	-27,0	-63,0	-
B	Operatore socio sanitario (OTA ad esaurimento)	236	275	39	39	-11,7	-27,3	-
B	Operatore tecnico magazziniere	-	2	2	2	-0,6	-1,4	-
B	Operatore tecnico	-	3	3	3	-0,9	-2,1	-
B	Operatore tecnico addetto ai terminali	-	22	22	22	-6,6	-15,4	-
B	Operatori tecnici varie qualifiche: centralino portineria - autista - elettricista - idraulico - falegname - guardarobiere - cuoco - stiratrice - portineria guardia giurata - cameriere - barbiere - muratore - materassaio - commesso - lavandaio - pittore portiere - sarto - meccanico - rattoppino - informatico - cucitrice - laboratorio - gas medicali - frigorista - giardiniere - serramentista - generico - centralinista	150	65	85	-	0,0	0,0	85
Bs	Operatore tecnico specializzato autista di ambulanza	-	35	35	35			-
Bs	Operatore tecnico specializzato elettricista	-	51	51	51			-
Bs	Operatore tecnico specializzato idraulico	-	27	27	27			-
Bs	Operatore tecnico specializzato conduttore caldaie	-	35	35	35			-
Bs	Operatore tecnico specializzato centralinista	-	30	30	30			-
Bs	Operatore tecnico specializzato varie qualifiche: autista - elettricista - idraulico - cuoco - coordinatore - conduttore caldaie - centralinista	89	0	89	-			89
C	Assistente tecnico geometra	-	4	4	4	-1,2	-2,8	-
C	Assistente tecnico/Assistente tecnico geometra	15	21	6	6	-1,8	-4,2	-
C	Programmatore	-	15	15	15	-4,5	-10,5	-
C	Collaboratore professionale sanitario assistente sociale	1	0	1	-	0,0	0,0	1
D	Collaboratore professionale sanitario assistente sociale	101	111	10	10	-3,0	-7,0	-
D	Collaboratore Tecnico professionale	-	9	9	9	-2,7	-6,3	-
Ds	Collaboratore Tecnico professionale esperto	-	3	3	3			-
Ds	Collab. prof.le sanitario assistente sociale esperto/Coordinatore	-	18	18	18			-

Ruolo Professionale									
D	Assistente religioso	1	0	1	-	0,0	0,0	1	
Ruolo Sanitario									
Bs	Puericultrice	34	28	6	-			6	
Bs	Massaggiatore	1	0	1	-			1	
Bs	Infermiere generico	135	0	135	-			135	
C	Ostetrica	1	0	1	-	0,0	0,0	1	
C	Collaboratore professionale sanitario infermiere	19	0	19	-	0,0	0,0	19	
C	Assistente all'infanzia / Vigilatrice d'infanzia	17	0	17	-	0,0	0,0	17	
C	Fisioterapista	1	0	1	-	0,0	0,0	1	
C	Tecnico sanitario di laboratorio / tecnico di anatomia patologica	4	0	4	-	0,0	0,0	4	
C	Tecnico sanitario di radiologia	2	0	2	-	0,0	0,0	2	
C	Odontotecnico	1	0	1	-	0,0	0,0	1	
D	Ortottista	3	0	3	-	0,0	0,0	3	
D	Tecnico di cardiologia	1	0	1	-	0,0	0,0	1	
D	Tecnico respirazione	1	0	1	-	0,0	0,0	1	
D	Tecnico della Riabilitazione/ Coordinatore/Massofisioterapisti	50	61	11	-	11	-3,3	-7,7	
D	Tecnico laboratorio analisi	79	91	12	-	12	-3,6	-8,4	
D	Tecnico laboratorio analisi di anatomia patologica	-	5	5	-	5	-1,5	-3,5	
D	Tecnico sanitario di radiologia	66	87	21	-	21	-6,3	-14,7	
D	Capo Sala / Infermiere professionale/ Coordinatore	1.169	1422	253	-	253	-75,9	-177,1	
D	Ostetrica / Coordinatore	37	48	11	-	11	-3,3	-7,7	
D	Assistente sanitario / coordinatore	10	37	27	-	27	-8,1	-18,9	
D	Tec.prev.ambiente e nei luoghi di lavoro/ ispettori d'igiene	45	55	10	-	10	-3,0	-7,0	
D	Tecnico dell'educazione e riab. psych. e psicosociale	-	17	17	-	17	-5,1	-11,9	
D	Terapista occupazionale	-	16	16	-	16	-4,8	-11,2	
D	Educatore professionale	-	20	20	-	20	-6,0	-14,0	
D	Vigilatrice d'infanzia	20	0	20	-	0,0	0,0	20	
D	Dietista	-	4	4	-	4	-1,2	-2,8	
Ds	Ostetrica esperto	2	1	1	-			1	
Ds	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro esperto	-	2	2	-	2		-	
Ds	Fisioterapista esperto	-	10	10	-	10		-	
Ds	Collaboratore professionale sanitario infermiere esperto	-	22	22	-	22		-	
Ds	Direttore Didattico	3	0	3	-			3	
Ds	Collaboratore tecnico sanitario professionale esperto	-	9	9	-	9		-	
	Totali	2.960	3745	785	-	1.190	-245,7	-573,3	405

	Ruolo Sanitario							
C	Ostetrica	1	0	1	-	0,0	0,0	1
C	Collaboratore professionale sanitario infermiere	19	0	19	-	0,0	0,0	19
C	Assistente all'infanzia / Vigilatrice d'infanzia	17	0	17	-	0,0	0,0	17
C	Fisioterapista	1	0	1	-	0,0	0,0	1
C	Tecnico sanitario di laboratorio / tecnico di anatomia patologica	4	0	4	-	0,0	0,0	4
C	Tecnico sanitario di radiologia	2	0	2	-	0,0	0,0	2
C	Odontotecnico	1	0	1	-	0,0	0,0	1
D	Ortottista	3	0	3	-	0,0	0,0	3
D	Tecnico di cardiologia	1	0	1	-	0,0	0,0	1
D	Tecnico respirazione	1	0	1	-	0,0	0,0	1
D	Tecnico della Riabilitazione/ Coordinatore/Massofisioterapisti	50	61	11	-	11	-3,3	-7,7
D	Tecnico laboratorio analisi	79	91	12	-	12	-3,6	-8,4
D	Tecnico laboratorio analisi di anatomia patologica	-	5	5	-	5	-1,5	-3,5
D	Tecnico sanitario di radiologia	66	87	21	-	21	-6,3	-14,7
D	Capo Sala / Infermiere professionale/ Coordinatore	1.169	1422	253	-	253	-75,9	-177,1
D	Ostetrica / Coordinatore	37	48	11	-	11	-3,3	-7,7
D	Assistente sanitario / coordinatore	10	37	27	-	27	-8,1	-18,9
D	Tec.prev.ambiente e nei luoghi di lavoro/ ispettori d'igiene	45	55	10	-	10	-3,0	-7,0
D	Tecnico dell'educazione e riab. psych. e psicosociale	-	17	17	-	17	-5,1	-11,9
D	Terapista occupazionale	-	16	16	-	16	-4,8	-11,2
D	Educatore professionale	-	20	20	-	20	-6,0	-14,0
D	Vigilatrice d'infanzia	20	0	20	-	0,0	0,0	20
D	Dietista	-	4	4	-	4	-1,2	-2,8
	Totali	2.691	3340	649	-	819	-245,7	-573,3
								170

Posti disponibili per Selezioni Categorie Bs - Ds						
Categ.	Qualifica	personale in servizio al 30.09.2002	ipotesi dotazione organica	differenza p.o / p. in servizio	100%	Esuberi
	Ruolo Amministrativo					
Bs	Coadiutore amministrativo esperto	-	108	- 108	- 108	-
Ds	Collab. amm. vo esperto/Coordinatori	5	26	- 21	- 21	-
	Ruolo Tecnico					
Bs	Operatore tecnico specializzato autista di ambulanza	-	35	- 35	- 35	-
Bs	Operatore tecnico specializzato elettricista	-	51	- 51	- 51	-
Bs	Operatore tecnico specializzato idraulico	-	27	- 27	- 27	-
Bs	Operatore tecnico specializzato conduttore caldaie	-	35	- 35	- 35	-
Bs	Operatore tecnico specializzato centralinista	-	30	- 30	- 30	-
Bs	Operatore tecnico specializzato varie qualifiche: autista - elettricista - idraulico - cuoco - coordinatore - conduttore caldaie - centralinista	89	0	89	-	89
Ds	Collaboratore Tecnico professionale esperto	-	3	- 3	- 3	-
Ds	Collab. prof.le sanitario assistente sociale esperto/Coordinatore	-	18	- 18	- 18	-
	Ruolo Sanitario					
Bs	Puericultrice	34	28	6	-	6
Bs	Infermiere psichiatrico	-	0	-	-	-
Bs	Massaggiatore	1	0	1	-	1
Bs	Infermiere generico	135	0	135	-	135
Ds	Ostetrica esperto	2	1	1	-	1
Ds	Tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro esperto	-	2	- 2	- 2	-
Ds	Fisioterapista esperto	-	10	- 10	- 10	-
Ds	Collaboratore professionale sanitario infermiere esperto	-	22	- 22	- 22	-
Ds	Direttore Didattico	3	0	3	-	3
Ds	Collaboratore tecnico sanitario professionale esperto	-	9	- 9	- 9	-
	Totali	269	405	- 136	-371	235

Scheda Riepilogativa dotazione organica ASL SA 2 e differenza con Dirigenti in servizio al 30/09/2002

Profilo Professionale	personale in servizio al 30.09.2002	ipotesi dotazione organica	differenza p.o / p. in servizio	50%
Ruolo Amministrativo				
Dirigente Amministrativo	17	37	20	10
Ruolo Tecnico				-
Dirigente Sociologo	17	19	2	1
Dirigente Analista	1	3	2	1
Dirigente Statistico	-	2	2	1
Ruolo Professionale				
Dirigente Avvocato	5	5	-	-
Dirigente Ingegnere	6	10	4	2
Dirigente Architetto	-	1	1	0,50
Totali	46	77	31	15,50

Organigramma per funzioni di coordinamento e posizioni organizzative							
		U.O. complesse n.			U.O. semplici n.		
			Sanitarie e Tecniche	Amm.ve		Sanitarie e Tecniche	Amm.ve
Direzione Strategica e Staff		10	2	8			
Dipartimento Amministrativo e Gestione Liquidatoria		8		8	20		20
Direzione Strategica, Staff e Tecnostruttura Sanitaria		4	2	2	1	1	
Distretto Sanitario Buccino		5	4	1	7	5	2
Distretto Sanitario Eboli		5	4	1	11	9	2
Distretto Sanitario Battipaglia		6	5	1	8	6	2
Distretto Sanitario Pontecagnano		5	4	1	9	7	2
Distretto Sanitario Salerno		6	5	1	9	7	2
Distretto Sanitario M. S. Severino		5	4	1	9	7	2
Presidio Ospedaliero		3	1	2	1		1
Stabilimento Oliveto Citra					4	2	2
Stabilimento Eboli					4	2	2
Stabilimento Battipaglia					4	2	2
Stabilimento Da Procida - Salerno					4	2	2
Stabilimento Curteri - M. S. Severino					4	2	2
Dipartimento Discipline Mediche		7	7		10	10	
Dipartimento Discipline Chirurgiche		11	11		7	7	
Dipartimento CardioVascolare		5	5		1	1	
Dipartimento Materno Infantile		7	7		4	4	
Dipartimento Area Critica		5	5		9	9	
Dipartimento Diagnostico		9	9		8	8	
Dipartimento di Prevenzione		8	8		19	18	1
Dipartimento Salute Mentale		7	7		16	15	1
Totali		116	90	26	169	124	45

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MOBILITA' DI CUI ALL'ART. 18 DEL C.C.N.L. INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001-

(SCHEMA TIPO DI REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' ALL'INTERNO DELL'ASL)

Mobilità Interna

La mobilità all'interno dell'Azienda concerne l'utilizzazione sia temporanea che definitiva del personale in struttura ubicata in località diversa da quella della sede di assegnazione.

Essa avviene nel rispetto della categoria profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza del dipendente.

L'Azienda, prima di procedere alla copertura dei posti vacanti secondo le disposizioni vigenti, dispone di misure di mobilità ordinaria interna attraverso adeguata e tempestiva informazione sulla disponibilità dei posti da ricoprire.

Detta informazione sarà fornita attraverso l'indicazione di appositi avvisi di mobilità che dovranno contenere le indicazioni relative al numero dei posti alla loro qualifica, categoria nonché l'indicazione del presidio, servizio od ufficio presso il quale risultano vacanti i posti oggetto degli avvisi.

I suindicati avvisi devono avere la più ampia divulgazione con almeno 15 giorni di affissione in ogni presidio, servizio od ufficio dell'ASL.

Il personale interessato dovrà presentare apposita domanda al servizio per la gestione delle risorse umane.

Può presentare domanda di trasferimento il personale che non abbia ottenuto un trasferimento a domanda nei dodici mesi precedenti la data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di ammissione alla mobilità.

Le graduatorie saranno formulate dal servizio gestione risorse umane secondo i seguenti criteri:

- a) per il personale collocato nelle categorie C e D a seguito della valutazione positiva, e in caso di più domande, comparata nel curriculum di carriera e professionale in rapporto al posto da ricoprire;
- b) per il personale collocato nelle categorie dalla A alla B, a seguito della valutazione dell'anzianità di servizio di ruolo e non di ruolo nella qualifica di appartenenza. Il punteggio assegnato è quello previsto dal DPR 220/2001.
- c) Per tutto il personale dovrà essere tenuto conto della situazione personale e familiare con l'attribuzione dei sotto indicati punteggi aggiuntivi fino ad un massimo di punti 15.

Situazione familiare massimo punti 6;

Stato di vedovanza con figli conviventi punti 2;

Per il coniuge convivente punti 1;

Per ogni figlio convivente punti 1 per un massimo di punti 2;

per altro familiare convivente ultrasessantacinquenne che risulti dallo stato di famiglia da almeno un anno punti 1;

Residenza anagrafica massimo punti 5:

Per favorire l'avvicinamento alla residenza di chi presta servizio presso strutture ubicate in un altro comune facente parte dell'ASL vengono attribuiti 0,15 punti per ogni Km di distanza dalla sede di servizio di appartenenza, tale attribuzione ha luogo solo nel caso in cui la nuova sede richiesta sia più vicina alla residenza degli interessati.

Situazioni particolari massimo punti 4:

Punti 2, per ogni situazione particolare documentata (malattia mentale, tossico-dipendenza, gravi malattie ed altri situazioni familiari con handicap superiori ai due terzi, separazioni e divorzi con affidamento di minori) fatte salve le situazioni prioritarie “assistenza a familiari che versano in particolari condizioni di salute con priorità per i familiari con handicap in situazione di gravità ai sensi della legge 104/92 e per la cui assistenza sussistono le condizioni di continuità e di esclusività quali specificatamente previste dall’art. 20 della legge 53/00”.

In caso di parità di punteggio ha la precedenza il dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di parità ulteriore precede il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Le graduatorie avranno validità per 24 mesi e verranno utilizzate per la copertura dei posti della medesima categoria e/o qualifica che si renderanno vacanti nella sede prevista dall’avviso di mobilità.

Il dipendente ha la facoltà di rinunciare al posto di nuova assegnazione entro 30 giorni dalla data di trasferimento e di ritornare alla sede di provenienza.

La rinuncia deve essere comunicata per iscritto ed esclude l’interessato dalla graduatoria specifica.

Per la mobilità dei dirigenti sindacali si fa riferimento a quanto previsto all’art.18 punto 5 del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2001.

Mobilità d’urgenza

Nel caso in cui, a seguito di eventi contingenti e non prevedibili, si renda necessario far fronte con urgenza alle esigenze funzionali dei servizi può essere utilizzato personale di tutte le categorie assegnato a servizi, presidi od uffici diversi da quello in cui si è verificata la particolare situazione di carenza.

Tale utilizzazione deve:

- **essere disposta dal Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane con atto motivato;**
- **avere carattere di provvisorietà, essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza;**
- **non essere superiore ad un periodo massimo di un mese nell’anno solare salvo consenso del dipendente.**

Al personale che, a seguito di mobilità d’urgenza, viene utilizzato in presidio, servizio o ufficio diverso da quello di appartenenza spetta, se ed in quanto dovuta, l’indennità di trasferta prevista all’art. 44 del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2001.

Mobilità d’ufficio

L’ASL per mancanza di domande per la mobilità volontaria, per comprovate esigenze di servizio, può disporre d’ufficio misure di mobilità interna formulando apposita graduatoria utilizzando solo i criteri di cui al punto c del presente regolamento.

La graduatoria, che deve comprendere tutti i dipendenti della medesima categoria, profilo professionale, disciplina ove prevista e posizione economica di appartenenza, viene utilizzata a partire dall’ultimo classificato.

Al personale interessato alla mobilità d’ufficio, spetta, se ed in quanto dovuta, l’indennità di trasferta prevista all’art. 44 del C.C.N.L. integrativo del 20 settembre 2001.

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA MOBILITA' DI CUI ALL'ART. 19 DEL C.C.N.L. INTEGRATIVO DEL 20 SETTEMBRE 2001

- ◆ Per migliorare l'efficienza organizzativa e ridurre i tempi quali richiesti per il reclutamento del personale, l'Azienda, nell'ambito della programmazione annuale del fabbisogno del personale, definito il piano di assunzione nel rispetto delle percentuali quali previste dall'art. 1 del DPR 220/01, per il reperimento del personale ritenuto necessario e indispensabile per l'assolvimento al meglio dei fini istituzionali ed elevare la qualità delle prestazioni, può ricorrere all'istituto della mobilità volontaria tra aziende di cui all'art. 19 del CCNL integrativo sottoscritto in data 20 settembre 2001.
- ◆ Individuati i posti da coprire con la mobilità volontaria l'Azienda, con cadenza annuale può indire avviso pubblico con la specificazione dei profili professionali, le sedi e relativi dipartimenti, servizi e/o unità operative, per i quali gli interessati, ove in possesso dei requisiti richiesti, possono formulare istanza di mobilità nel rispetto delle indicazioni e delle procedure quali previste dal vigente CCNL e dal presente regolamento. Tali avvisi verranno pubblicati sui bollettini ufficiali della regione così come previsto dalle norme vigenti.
- ◆ All'istanza di mobilità va necessariamente allegata la seguente documentazione
 - a) certificato di servizio rilasciato dall'amministrazione di appartenenza;
 - b) dettagliato curriculum formativo e professionale;
 - c) dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà resa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 47 del DPR 445/00 attestante, ove esistenti, particolari situazioni personali, familiari o sociali.
- ◆ Possono partecipare alla mobilità i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano superato, con esito positivo, il periodo di prova e che siano residenti nell'ambito della provincia di Salerno, in uno dei comuni aderenti all'Azienda. In mancanza del requisito della "residenza propria" costituisce requisito alternativo la "residenza della famiglia di origine". Solo in assenza dei predetti requisiti possono essere accettate domande di mobilità da dipendenti residenti al di fuori dei comuni afferenti all'Azienda.
- ◆ Qualora le domande pervenute nei termini fissati dall'avviso pubblico risultino in numero superiore ai posti disponibili l'Azienda procede ad una valutazione positiva e comparativa delle stesse da effettuarsi sulla base del curriculum formativo e professionale vantato dagli interessati con riferimento all'area di operatività nel cui ambito sono allocati i posti da coprire indipendentemente dall'età anagrafica del richiedente. In sede di valutazione, in particolare, vanno valutate le esperienze lavorative nell'area di riferimento, la formazione specifica, l'attività didattica, l'esercizio delle funzioni di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL secondo biennio economico 2000/2001, l'espletamento di incarico di posizione organizzativa. In sede di valutazione vanno altresì considerate le particolari situazioni personali, familiari o sociali eventualmente rappresentate dagli interessati.
- ◆ La valutazione di cui al punto precedente è affidata ad apposita Commissione Tecnica nominata dal Direttore Generale, composta da due dirigenti responsabili di Dipartimento o di Struttura complessa e presieduta dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo o da eventuali loro delegati.

- ◆ **Le situazioni personali, familiari o sociali da considerare, ove documentate dagli interessati, sono:**
 - a) **ricongiunzione al coniuge o al convivente di fatto con priorità per il coniuge o convivente che lavora alle dipendenze dell'Azienda;**
 - b) **assistenza a familiari che versano in particolari condizioni di salute con priorità per i familiari con handicap in situazione di gravità e per la cui assistenza sussistono le condizioni di continuità e di esclusività quali specificatamente previste dall'art. 33 della legge 104/92 e s.m.i.;**
 - c) **disponibilità a prestare lavoro negli attuali distretti di Campagna e Buccino o in quelli che si determineranno in tali località a seguito delle modifiche organizzative in applicazione delle linee dell'atto aziendale e nel Presidio di Oliveto Citra (SA) con priorità assoluta per i dipendenti ivi residenti o che abbiano ivi residente la famiglia di origine.**
- ◆ **La Commissione esaurito l'esame delle domande ed ultimata la valutazione delle stesse nei modi sopraindicati redige apposito verbale nel quale vanno necessariamente riportati:**
 - a) **il numero complessivo delle domande esaminate;**
 - b) **la valutazione delle stesse ai sensi e coi criteri indicati nel presente regolamento;**
 - c) **l'elenco dei dipendenti in forza ad altre aziende per i quali, alla luce della valutazione di cui alla lettera b), si ritiene debba esprimersi assenso al trasferimento per la copertura dei posti vacanti nelle dotazioni organiche.**
 - d) **Il verbale successivamente va trasmesso al Servizio Gestione Risorse Umane per i conseguenti adempimenti di competenza.**
- ◆ **Qualora le domande pervenute nei termini fissati dall'avviso pubblico siano in numero inferiore ai posti da coprire con la mobilità la Commissione, tenuto conto della esigenza e necessità di coprire i posti per fini di miglioramento della efficienza organizzativa, prende in esame, ove esistenti, anche le domande eventualmente presentate dopo la scadenza e comunque, pervenute non oltre sei mesi dalla stessa.**
- ◆ **Atteso che l'avviso pubblico ha cadenza annuale le domande presentate nei termini ed anche oltre, purché nei limiti di cui al punto precedente, possono essere utilizzate per la copertura di posti che dovessero eventualmente rendersi disponibili nel relativo profilo e per i quali, per obiettive esigenze e nel preminente interesse dell'assistenza per fini di continuità, si ritiene necessario e prioritario procedere alla tempestiva copertura.**