

**Comitato Provinciale
di Coordinamento sul
Problemi della Sanità
e dei Servizi Sociali.**

**Federazione Provinciale
C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L.**

M O D E N A

**Protocollo d'intesa
per la Riorganizzazione dei
Servizi e la Disciplina della
Mobilità del personale**

aprile 1978

" L'Intesa che pubblichiamo rappresenta un fatto di notevole importanza agli effetti di garantire il "governo" unificato e concordato della mobilità e del pieno e razionale utilizzo del personale.

Questo è tanto più significativo nell'attuale fase di transitorietà alla riforma sanitaria e della avviata riorganizzazione dei servizi socio-sanitari.

E' un obiettivo che abbisogna, così come è nello spirito dell'accordo raggiunto, della massima disponibilità e della collaborazione degli enti interessati e dei lavoratori."

PROTOCOLLO D'INTESA TRA IL COMITATO PROVINCIALE
DI COORDINAMENTO SUI PROBLEMI DELLA SANITA' E
DEI SERVIZI SOCIALI E LA FEDERAZIONE PROVINCIA-
LE C.G.I.L. - C.I.S.L. - U.I.L. -

RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DISCIPLINA DELLA
MOBILITA' DEL PERSONALE

- - - - -

1 - PREMESSA GENERALE

La riorganizzazione dei servizi sani-
tari e assistenziali è divenuta una esigenza in-
derogabile sia per rispondere alle necessità di
tutela della salute dei cittadini, secondo il
dettato costituzionale, sia per superare la fram-
mentarietà di una organizzazione sanitaria non
più adeguata, enormemente dispersiva di energie
e potenzialità, che incide pesantemente sulla spe-
sa pubblica.

Alla riorganizzazione dei servizi deve
essere collegato l'impiego e l'utilizzo raziona-
le e funzionale del personale. E' necessaria una
stretta connessione fra i due momenti.

Il problema di un utilizzo corretto del-
le risorse umane e materiali oggi esistenti appa-
re di particolare urgenza all'interno della ammi-
nistrazione pubblica, dove i guasti dovuti ad una
concezione accentratrice dello Stato, alla caren-

./.

2.-

za di un disegno programmatico nella dislocazione territoriale di strutture e servizi, si sono riversati sull'intera collettività nazionale.

Da questo punto di vista appare positiva l'emanazione dei Decreti Presidenziali n° 616, 617 e 618 del 24.7.1977, i quali in attuazione della legge 382/75, secondo il dettato costituzionale, tendono a superare, pur in presenza di non marginali limiti e incongruenze, la vecchia organizzazione dello Stato a favore di una rivitalizzazione delle funzioni e delle competenze delle Autonomie Locali, che consente di creare rapporti nuovi, più saldi ed organici tra cittadino ed Ente Locale rafforzando il tessuto connettivo democratico della nazione. Così pure importante punto di riferimento è la stessa legge 29.6.1977 n° 349 e le direttive di attuazione emanate dal Comitato Centrale che costituiscono un ulteriore passo avanti verso la riforma dei servizi sanitari.

In questa fase si individua nella mobilità del personale uno strumento indispensabile per l'attuazione delle riforme, per il superamento delle differenze normative ed economiche tra lavoratori operanti all'interno di settori analoghi e con competenze simili e, obiettivo non ultimo, per la migliore qualificazione professionale dei lavoratori.

Occorre quindi privilegiare momenti di mobilità collettiva piuttosto che pervenire

./.

3.-

ad una gestione parcellizzata della mobilità sulla base di richieste individuali.

In questo contesto è divenuto interese generale del Paese e dei cittadini la istituzione del Servizio Sanitario Nazionale quale strumento preposto alla gestione dei servizi sanitari ed al ruolo promozionale per il benessere psico-fisico dei singoli e della collettività.

La nuova organizzazione sanitaria deve soprattutto contribuire ad elevare globalmente la qualità della vita; garantire la partecipazione democratica dei cittadini alla gestione dei servizi sanitari; abbattere le discriminazioni e i privilegi; risanare il settore dal punto di vista economico-finanziario abbattendo gli sprechi e puntando al contenimento della spesa pubblica, divenuta un'intollerabile onere per il Paese.

Le Unità Sanitarie Locali saranno lo strumento di base per la organizzazione e la gestione unitaria dei vari servizi.

Le Regioni e gli Enti Locali avranno la titolarità delle competenze di programmazione degli interventi sanitari; questo è quanto emerge dalla 382 e dalla discussione in atto nella Commissione Sanità della Camera dei Deputati sul progetto di riforma sanitaria.

Occorre, e pare opportuno, ancorarci a una tale prospettiva in quanto è fuori discussione il fatto che a livello di base si andrà ad una organizzazione unitaria del Servizio Sanita-

./.

4.-

rio Nazionale che racchiuderà in sè il complesso dei presidi e dei servizi del Comune o dei Comuni e degli altri Enti.

2 - LIVELLI DI CONFRONTO E OBIETTIVI

Con questi indirizzi il Comitato Provinciale di Coordinamento diventa la sede per il confronto sulla politica socio-sanitaria con i rappresentanti della Federazione Provinciale CGIL Cisl-Uil.

OBIETTIVI

In particolare devono essere salvaguardati tre obiettivi:

1. la generalizzazione, l'espansione e la qualificazione dei servizi;
2. la salvaguardia dei livelli occupazionali e di professionalità dei dipendenti;
3. la progressiva omogeneizzazione dei livelli di trattamento economico e normativo.

Il raggiungimento del primo obiettivo
deve essere assicurato attraverso la riorganizzazione a livello territoriale dei servizi;

- a) evitando la nascita di servizi ripetitivi e favorendo l'eliminazione dei servizi ripetitivi esistenti;

./.

5.-

- b) consorziando non solo nuovi servizi ma i servizi già funzionanti opportunamente integrati e riqualificati;
- c) istituendo nuovi servizi solo laddove mancano o sono insufficienti servizi analoghi;
- d) ricorrendo, tramite convenzioni, all'utilizzo pieno delle strutture e dei servizi esistenti.

Il raggiungimento del secondo obiettivo comporta che vengano rispettati i seguenti criteri:

1. quando viene trasferito un servizio, contemporaneamente si trasferisce anche il relativo personale professionale tecnico ed amministrativo. Tale personale potrà seguire i servizi trasferiti oppure essere destinato ad altro Ente nel rispetto delle facoltà di opzione concessa ai lavoratori dalla normativa vigente;
2. quando il servizio viene soppresso od eliminato, il personale deve essere a preferenza assorbito in servizio analogo o di nuova istituzione negli altri Enti operanti nell'ambito del territorio provinciale;
3. si deve procedere a nuove assunzioni, con concorso, per servizi esistenti e per servizi di nuova istituzione, solo quando tutti gli Enti interessati (Enti Mutualistici, Regione, Ospedali, Enti locali, Consorzi, ecc.) non sono

./.

stati in grado di mettere a disposizione il personale necessario, col trasferimento, col comando o col distacco, volontario o di ufficio.

Qualunque Amministrazione od Ente che intenda avvalersi di personale già in servizio per nuove assunzioni dovute a carenza di personale o richiesta di nuove professionalità, non potrà effettuare in ogni caso richieste nominative e dovrà rivolgersi alla Commissione Paritetica Provinciale, per il personale appartenente; agli Enti Locali, alla Amministrazione Provinciale, ai Consorzi, agli Enti Ospedalieri, agli Enti Mutualistici e agli Enti pubblici operanti nel settore dell'assistenza socio-sanitaria; sono comunque fatte salve le disposizioni di legge e le direttive vincolanti gli accordi sindacali che interverranno in materia.

Il rispetto della professionalità del dipendente va assicurato, non solo con la salvaguardia della qualifica corrispondente con quella acquisita nell'Ente di provenienza, ma anche istituendo corsi di qualificazione e riqualificazione e l'aggiornamento permanente per le nuove funzioni a cui il personale può essere chiamato; in particolare ciò vale nel caso di esuberanza del personale in un Ente in fase di ristrutturazione.

Le parti firmatarie concordano sulla esigenza di evitare il ricorso alla collocazione del personale nel ruolo unico nazionale, in quanto si ritiene che tutto il personale possa

./..

7.-

essere adeguatamente utilizzato a livello delle strutture territoriali nell'ambito provinciale.

Il terzo obiettivo riguarda la omogeneizzazione dei livelli di trattamento economico e normativo e costituisce impegno prioritario ed irrinunciabile.

Esso deve tener conto delle diverse situazioni che si determinano all'interno del medesimo servizio:

- A.) col distacco
- B.) col comando
- C.) col trasferimento.

DISTACCO

Il distacco, ed il comando sono istituti eccezionali, temporanei e di durata prestabilita (quindi periodicamente verificabili), fino a quando non intervengono provvedimenti definitivi di trasferimento che avvengono su domanda o di ufficio. Entrambi sono strumenti temporanei per il successivo passaggio ad una sistemazione definitiva da attuarsi col trasferimento, legato a piante organiche, le quali possono nascere solo da una programmazione effettiva dei servizi.

Il distacco può essere utilizzato per il decentramento provvisorio di un servizio; il comando può essere utilizzato anche per la co-

./.

apertura temporanea di nuovi posti.

Alla spesa per il personale distaccato provvede l'Ente che ha distaccato il proprio dipendente; a quello comandato provvede l'Ente presso il quale il servizio viene prestato.

COMANDO

Il ricorso al comando comporta il congelamento del posto corrispondente nell'organico dell'Ente di appartenenza, per evitare il verificarsi di doppie utilizzazioni per lo stesso posto, salvo casi eccezionali che di volta in volta devono essere concordati con le organizzazioni sindacali aziendali e territoriali.

Il trasferimento avviene, di norma, dietro domanda scritta.

Il trasferimento può operare invece d'ufficio nei casi di:

- a) soppressione del posto, se non esistono altri posti, a parità di qualifica, all'interno dell'Ente;
- b) liquidazione o eliminazione dell'Ente.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento può avvenire da un servizio esistente ad altro servizio analogo oppure ./.

9.-
a servizio diverso o di nuova istituzione, comun-
que sempre presso un Ente diverso.

L'utilizzo deve avvenire, con priori-
tà, nell'ambito di un servizio affine a quello
di provenienza.

Il trasferimento può riguardare:

- a) personale di Enti esistenti, che ha richie-
sto il trasferimento;
- b) personale di Enti esistenti, che viene trasfe-
rito di ufficio;
- c) personale di Enti soppressi che viene trasfe-
rito ad Enti esistenti nel quadro della pro-
grammazione dei servizi socio-sanitari.

Non rientrano nella normativa preceden-
te gli spostamenti temporanei di dipendenti le-
gati ad esigenze contingenti configurabili come
missioni, nè i distacchi per la partecipazione a
gruppi di lavoro temporanei, nè i casi di mobili-
tà interna allo stesso Ente, come i trasferimen-
ti all'interno di un Ente regolati dalle norme
contrattuali.

L'incarico, che è il conferimento tem-
poraneo di funzioni diverse, non può essere uti-
lizzato come strumento per la mobilità in quanto
è sostanzialmente una autorizzazione a collabora-
re per compiti prestabiliti.

./.

3 - PROCEDURE E CRITERI PER PROGRAMMARE
IL PROCESSO DI MOBILITA'

COMMISSIONE PARITETICA PROVINCIALE

Per potere governare con indirizzi unitari e programmati il processo di mobilità nell'ambito provinciale, si costituisce (in analogia della Commissione Paritetica Regionale per la mobilità del personale degli Enti mutualistici) una Commissione Paritetica Provinciale presso il Comitato Provinciale di Coordinamento formata da:

- 6 rappresentanti della Federazione Provinciale CGIL-CISL-UIL
- 6 rappresentanti del Comitato Provinciale di Coordinamento sui problemi della Sanità e dei Servizi Sociali.

La Commissione ha il compito di redigere una mappa continuamente aggiornata:

- a - del personale esistente presso i vari Enti che operano nell'ambito della Provincia, per il settore socio-sanitario;
- b - delle esigenze e delle richieste manifestate dagli Enti.

La Commissione Paritetica Provinciale assicura il punto di raccordo fra l'offerta e la

./.

domanda dei vari Enti operanti nell'ambito provinciale. Anche la richiesta e l'offerta di personale degli Enti parastatali da parte della Commissione Paritetica Regionale deve passare attraverso il rapporto con la Commissione Paritetica Provinciale.

Per i trasferimenti su domanda e per i comandi la richiesta del dipendente va presentata all'Ente di appartenenza, e per conoscenza alla Commissione Paritetica Provinciale.

Quando un Ente richiede personale deve comunicare le proprie richieste alla Commissione Paritetica Provinciale.

Spetta alla Commissione Provinciale pubblicizzare le richieste presso i vari Enti operanti nell'ambito provinciale, per verificare eventuali disponibilità, anche sulla base della mappa provinciale.

GRADUATORIA

A tale fine, presso ogni Ente funzionerà una Commissione Paritetica, con il compito di formulare una graduatoria per il personale disponibile, seguendo gli stessi criteri stabiliti a livello provinciale, da trasmettere alla Commissione Paritetica Provinciale.

La Commissione Paritetica Provinciale una volta in possesso dei dati pervenuti dal

./.

le graduatorie dei singoli Enti, provvederà alla compilazione di una graduatoria unica, che tenga conto delle esigenze territoriali consortili: garantendo la gestione concreta della mobilità prioritariamente nell'ambito di ciascun Consorzio socio-sanitario.

Questa graduatoria dovrà essere inviata all'Ente che ha richiesto il personale perchè possa esser utilizzata per coprire i posti disponibili.

PROCEDURE

L'Ente di provenienza e l'Ente di destinazione devono dare comunicazione delle esigenze alla base dei trasferimenti, del comando o del distacco, alla Federazione Provinciale CGIL-CISL-UIL ed ai rappresentanti sindacali aziendali nonchè alla Commissione Paritetica Provinciale ed alla Commissione Regionale, specificando il livello di inquadramento ed i contenuti professionali della posizione di origine e della posizione di destinazione per avviare il confronto di merito a livello aziendale e territoriale.

Questi processi di richiesta di mobilità devono essere inquadrati in una proposta rispondente a momenti di ristrutturazione dei servizi o alla finalizzazione di un piano di sviluppo dell'Ente e non quali momenti episodici e frammentari.

./.

Le possibilità di trasferimenti, comandi e distacchi devono essere opportunamente, pubblicizzate mediante bando tra il personale perchè tutti possano concorrere.

Nel trasferimento e nel comando hanno priorità i dipendenti degli Enti che devono essere soppressi.

La scelta dei dipendenti da comandare o trasferire va effettuata sulla base di una graduatoria, che partendo dalla corrispondenza fra professionalità in possesso del dipendente e professionalità richiesta per la copertura del posto, tenga conto dei seguenti elementi di valutazione oggettiva;

- a) titoli di studio: titoli di base, specializzazione od altro titolo equivalente, pubblicazioni;
- b) titoli di servizio: anzianità nella qualifica e anzianità comunque acquisita negli Enti Pubblici;
- c) carico e condizioni familiari;
- d) residenza anagrafica vicina alla sede di trasferimento e di comando;

./.

CRITERI

Le graduatorie sono aggiornate trimestralmente con la stessa procedura prevista per la loro formulazione, sulla base di coefficienti numerici stabiliti dalla Commissione Paritetica Provinciale e aggiornati al 1° gennaio di ogni anno.

Nell'utilizzazione di tali graduatorie sarà riservata precedenza, secondo l'ordine di graduatoria, a coloro che già sono impiegati nell'ambito del territorio consortile, con particolare valutazione della posizione dei lavoratori che, già in forza presso una determinata sede, siano stati trasferiti o comandati altrove per esigenze di servizio e chiedano di rientrare al la sede anzidetta.

Per i trasferimenti su domanda, le richieste saranno accolte sulla base della scala di priorità nel punteggio.

Per i trasferimenti d'ufficio, il provvedimento verrà effettuato prima per i dipendenti che hanno punteggio minore, poi per i dipendenti con punteggio superiore.

Per il comando su domanda le richieste saranno accolte sulla base della scala di priorità nel punteggio.

Il comando può operare d'ufficio quando ci sia accertata impossibilità di coprire le esigenze di posti attraverso uno degli istituti precedentemente menzionati.

./.

Tale comando verrà effettuato prima per i dipendenti che hanno punteggio minore e partendo dal settore professionale di appartenenza e dall'ambito territoriale del settore medesimo.

UTILIZZAZIONE PERSONALE

In occasione di comando, considerato il possibile disagio che viene a determinarsi per il lavoratore con la nuova sede di destinazione, si ritiene di dover identificare i seguenti criteri:

a) una indennità chilometrica da quantificarsi da parte della Commissione Paritetica in funzione di una effettiva e comprovata maggiorazione chilometrica tra residenza e nuova sede di lavoro.

Nel caso di utilizzo del mezzo pubblico varrà lo stesso criterio pagando al lavoratore la differenza di tariffa che viene eventualmente ad intercorrere;

b) il diritto del lavoratore di usufruire dei servizi esistenti in zona, quali mensa, al medesimo prezzo convenzionato dei lavoratori alle dipendenze degli Enti di destinazione.

Il trasferimento o il comando dovranno comportare l'utilizzo nella qualifica professionale presso l'Ente di provenienza, per evitare di privilegiare da un lato o pregiudicare dall'altro la possibilità dei dipendenti di con

./.

16.-

seguire l'inquadramento funzionale nelle diverse qualifiche e livelli che verranno stabiliti per l'organizzazione degli Enti in base alla normativa fissata dal contratto nazionale di lavoro.

Ogni Ente di provenienza o di appartenenza, all'atto dell'accettazione e della delibera di trasferimento non deve effettuare promozioni, nè passaggi di livelli che non siano documentati.

Il trasferimento può essere concesso dall'Ente di destinazione con atto deliberativo di primo inquadramento, in presenza delle seguenti condizioni:

- a - preventiva costituzione di una pianta organica corrispondente alla programmazione delle esigenze del servizio;
- b - vacanza del posto d'organico cui il dipendente dovrebbe essere trasferito;
- c - inquadramento nello stesso livello funzionale previsto per la copertura del posto vacante;
- d - conservazione delle condizioni economiche di miglior favore esistenti presso l'Ente di provenienza ad assorbimento.

Il personale comandato dovrà essere utilizzato con funzioni di livello equivalente a quello cui, nell'Ente di appartenenza, corrisponde la qualifica ricoperta dall'interessato.

./.

17.-

Vanno inoltre assicurati i diritti e le aspettative inerenti al rapporto di impiego, con l'Ente di appartenenza.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro e il lavoro straordinario dovranno essere prestati nei limiti fissati per la categoria cui il lavoratore appartiene e con le modalità vigenti presso l'Ente di destinazione.

GARANZIE PER LA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Il personale comandato partecipa agli scrutini ed agli esami previsti nell'ambito del l'Ente di appartenenza ai fini del conferimento delle promozioni, in parità di diritti con i colleghi dello stesso ruolo e qualifica in servizio presso l'Ente che, a tale fine, considera il servizio presso l'Ente di destinazione come se fosse prestato presso l'Ente di appartenenza.

./.

Le parti firmatarie del presente protocollo d'intesa, pur ritenendo di limitare l'area di intervento nel settore socio-sanitario, esprimono la volontà - utilizzando il presente accordo - di ricercare con altri interlocutori la soluzione dei problemi degli Enti Assistenziali che sono strettamente collegati con quelli socio-sanitari.

p. LA FEDERAZIONE PROV. LE
CGIL - CISL - UIL

Luciano Prandini
Luciano Prandini
Baldo Fioriti
Baldo Fioriti
Angelo Caruso
Angelo Caruso

p. IL COMITATO PROV. LE DI COORDINAMENTO SUI PROBLEMI DELLA SANITA' E DEI SERVIZI SOCIALI

Silvano Righi
Silvano Righi

p. LE FEDERAZIONI UNITARIE

F.L.E.L.: Claudio Tinarelli

Claudio Tinarelli

Maurizio Ferrari

Maurizio Ferrari

Alessandro Sacchi

Alessandro Sacchi

F.L.O.: Claudio Tinarelli

Claudio Tinarelli

Enrico Contini

Enrico Contini

Costantino Bulgarelli

Costantino Bulgarelli

F.L.E.P.: Alfredo Violante

Alfredo Violante

Giancarlo Bertoni

Giancarlo Bertoni

Bruno Solmi

Bruno Solmi

F.L.S.: Marta Castelli

Marta Castelli

Vittorio Vessio

Vittorio Vessio

Vincenzo Casale

Vincenzo Casale