



---

## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 1093 DEL 05/10/2020

Il Direttore Generale  
su proposta della struttura aziendale  
U.O.C. Programmazione, reclutamento e relazioni sindacali

adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Recepimento Protocollo d'intesa sull'assegnazione e la mobilità interna del personale appartenente al ruolo della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria

Responsabile della struttura proponente: Rosini Dario

Responsabile del procedimento: Leoni Maria



---

Il Dirigente e/o il Responsabile del Procedimento sottoscrive la proposta di delibera di pari oggetto con num. Provv. 3617

Hash .pdf (SHA256):

ffe5ca80bfae5eb42abc0032d6d90296a7fe271efd87f3ee6010c282add436e4

Hash .p7m (SHA256):

f3f71058588d5a673d8bc22d4b27f31a92614a8b66faf879f6cca939b1c21289



---

**IL DIRETTORE  
UOC PROGRAMMAZIONE, RECLUTAMENTO  
E RELAZIONI SINDACALI**

VISTO il Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421);

VISTA la seguente normativa regionale:

- Legge Regione Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 (Disciplina del Servizio Sanitario Regionale)
- Legge Regione Toscana 28 Dicembre 2015, n. 84 (Riordino dell'assetto istituzionale organizzativo del sistema sanitario regionale);

VISTE le seguenti deliberazioni dell'Azienda USL Toscana Sud Est:

- 4 gennaio 2016, n. 2 (Disposizioni iniziali del Direttore e conferma di attribuzione deleghe.);
- 22 luglio 2016, n. 872 (Approvazione schema dello Statuto dell'Azienda USL Toscana Sud Est);
- 22 luglio 2016, n. 873 (Approvazione schema del Regolamento di Organizzazione dell'Azienda USL Toscana Sud Est);
- 22 luglio 2016, n. 876 (Seconda applicazione Regolamento aziendale di organizzazione: nomina incarichi di staff, amministrativi e tecnici) che, nel rispetto degli atti regolamentari sopra citati, istituisce le strutture organizzative professionali e funzionali complesse del supporto di staff, amministrativo e tecnico, nominandone i rispettivi responsabili;
- 20 luglio 2020 n. 794 avente ad oggetto “Attivazione nuova organizzazione dei Dipartimenti Amministrativi e Tecnici e dello Staff della Direzione Aziendale”, con la quale il Dr Dario Rosini è stato nominato Direttore della UOC Programmazione, Reclutamento e Relazioni Sindacali;

VISTA la Deliberazione della GRT n. 1200 del 29/11/2016 ad oggetto “Linee di indirizzo su assegnazione, mobilità ed incarichi, relativamente al personale dirigenziale del Servizio Sanitario Regionale”;

RAVVISATA la necessità di regolamentare le procedure di assegnazione e mobilità “interna”, ovvero lo spostamento tra i diversi Stabilimenti Ospedalieri e/o le diverse Zone Distretto, nell'ambito della classificazione delle ex Zone Distretto, del personale della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria in applicazione delle linee di indirizzo formulate dalla Regione Toscana ed approvate con Deliberazione della GRT n. 1200/2016;

PRESO ATTO che al fine di elaborare il documento sopra richiamato, la Direzione Aziendale ha attivato una commissione paritetica con le OO.SS. della dirigenza sanitaria, per lo studio della casistica e l'individuazione di percorsi utili alla missione di garantire adeguati livelli di assistenza su tutto il territorio aziendale, alla luce anche del nuovo CCNL 19/12/2019 Area Sanità;

DATO ATTO che la Commissione Paritetica ha licenziato il documento denominato “*Protocollo d'intesa sull'assegnazione e la mobilità interna del personale appartenente al ruolo della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria*” e che lo stesso in data 11 giugno 2020 è stato sottoscritto dalla Direzione Aziendale e dalle OO.SS. della dirigenza sanitaria con entrata in vigore dal 1 luglio 2020;



PRESO ATTO che nel sopra citato documento l'Azienda si impegna ad informare annualmente le OO.SS. sui trasferimenti interni del personale della dirigenza con apposita seduta del tavolo sindacale aziendale nel mese di novembre e che la Commissione paritetica firmataria dello stesso sarà trasformata in Commissione di Monitoraggio sull'andamento ed applicazione del Protocollo;

PRESO ATTO, inoltre, che per le modalità di erogazione dei benefici previsti, si rinvia al confronto ed ad accordi successivi alla luce delle nuove disposizioni contrattuali della dirigenza sanitaria in materia di retribuzione di risultato, elevazione indennità, incarichi dirigenziali, attività integrativa dell'istituzionale e formazione;

Attestata la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

## **PROPONE AL DIRETTORE GENERALE**

1. DI RECEPIRE il documento denominato *“Protocollo d'intesa sull'assegnazione e la mobilità interna del personale appartenente al ruolo della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria”* elaborato dalla Commissione Paritetica e sottoscritto dalla Direzione Aziendale e dalle OO.SS. della dirigenza sanitaria in data 11 giugno 2020 con decorrenza 1 luglio 2020 allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale; ;
2. DI DARE mandato alla U.O.C. Programmazione Reclutamento e Relazioni Sindacali di:
  - avviare i lavori del tavolo sindacale aziendale della dirigenza area sanità al fine di definire le modalità di erogazione dei benefici previsti nel protocollo di cui al precedente punto nr 1) nelle materie oggetto di confronto e trattativa alla luce del nuovo CCNL 19/12/2019;
  - convocare il primo incontro della Commissione di Monitoraggio per sull'andamento ed applicazione delle disposizioni previste nel Protocollo che si recepisce con il presente atto;
3. DI TRASMETTERE copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi della L.R.T. 24 Febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42, comma 2;
4. DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Maria Leoni;

Il Direttore  
U.O.C. Programmazione, Reclutamento  
e Relazioni Sindacali  
Dr. Dario Rosini

## **IL DIRETTORE GENERALE**

VISTO il Decreto Legislativo 30 Dicembre 1992, n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell'articolo 1 della legge 23 Febbraio 1982 n. 421” ed in particolare gli articoli 3 e 3-bis che disciplinano la nomina dei Direttori Generali delle Aziende USL, delle Aziende ospedaliere e degli Enti del SSR;



VISTA la Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n. 40 “Disciplina del servizio sanitario regionale” ed in particolare l’articolo 37 che disciplina la nomina ed il rapporto di lavoro del Direttore Generale delle Aziende unità sanitarie locali e delle Aziende ospedaliero-universitarie;

VISTA la Legge Regionale Toscana 28 Dicembre 2015, n. 84 “Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla Legge Regionale 40/2005”, che introduce modifiche ed integrazioni alla Legge Regionale Toscana n. 40/2005, ed in particolare:

- l’art. 83, comma 2 e 3, secondo cui “Le aziende USL 1 di Massa e Carrara, USL 2 di Lucca, USL 3 di Pistoia, USL 4 di Prato, USL 5 di Pisa, USL 6 di Livorno, USL 7 di Siena, USL 8 di Arezzo, USL 9 di Grosseto, USL 10 di Firenze, USL 11 di Empoli, USL 12 di Viareggio sono soppresse alla data del 31 dicembre 2015. Le aziende unità sanitarie locali di nuova istituzione, tra cui l’Azienda USL Toscana Sud Est, a decorrere dal 1 Gennaio 2016, subentrano con successione a titolo universale in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi delle aziende unità sanitarie locali soppresse, comprese nell’ambito territoriale di competenza”;

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n° 35 del 8 Marzo 2019 con cui si nomina il Dr. Antonio D’Urso nell’incarico di Direttore Generale dell’Azienda USL Toscana Sud Est;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Direttore della UOC Programmazione, Reclutamento e Relazioni Sindacali, avente ad oggetto “*Recepimento Protocollo d’intesa sull’assegnazione e la mobilità interna del personale appartenente al ruolo della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria*”;

PRESO ATTO dell’attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

### **DELIBERA**

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

- DI RECEPIRE il documento denominato “*Protocollo d’intesa sull’assegnazione e la mobilità interna del personale appartenente al ruolo della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria*” elaborato dalla Commissione Paritetica e sottoscritto dalla Direzione Aziendale e dalle OO.SS. della dirigenza sanitaria in data 11 giugno 2020 con decorrenza 1 luglio 2020 allegato al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale;
- DI DARE mandato alla U.O.C. Programmazione Reclutamento e Relazioni Sindacali di:
- avviare i lavori del tavolo sindacale aziendale della dirigenza area sanità al fine di definire le modalità di erogazione dei benefici previsti nel protocollo di cui al precedente punto nr 1) nelle materie oggetto di confronto e trattativa alla luce del nuovo CCNL 19/12/2019;
- convocare il primo incontro della Commissione di Monitoraggio per sull’andamento ed applicazione delle disposizioni previste nel Protocollo che si recepisce con il presente atto;
- DI TRASMETTERE copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi della L.R.T. 24 Febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42, comma 2;
- DI DARE ATTO che, ai sensi dell’art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Maria Leoni;



---

Di incaricare la UOC Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo on line, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge n. 69/2009, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Legge Regionale 24 Febbraio 2005, n. 40 e s.m.i..

Il Direttore Generale  
(Dr. Antonio D'Urso)

# PROTOCOLLO D'INTESA SULL'ASSEGNAZIONE E LA MOBILITA' INTERNA DEL PERSONALE APPARTENENTE AL RUOLO DELLA DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA E SANITARIA

## PREMESSA

Il presente documento è finalizzato a regolamentare le procedure di assegnazione e mobilità "interna", ovvero lo spostamento tra i diversi Stabilimenti Ospedalieri e/o le diverse Zone Distretto, nell'ambito della classificazione delle ex Zone Distretto di cui all'Allegato A del presente Protocollo d'Intesa, del personale appartenente al Ruolo Dirigenziale Medico e Veterinario, in applicazione del Dlgs 165/2001 e smi, delle Linee di indirizzo su assegnazione, mobilità ed incarichi formulate dalla Regione Toscana ed approvate con Deliberazione della GRT n. 1200 del 29/11/2016 e di quanto previsto dal CCNL 2016-2018.

## ART. 1 – PRINCIPI E VALORI DI RIFERIMENTO

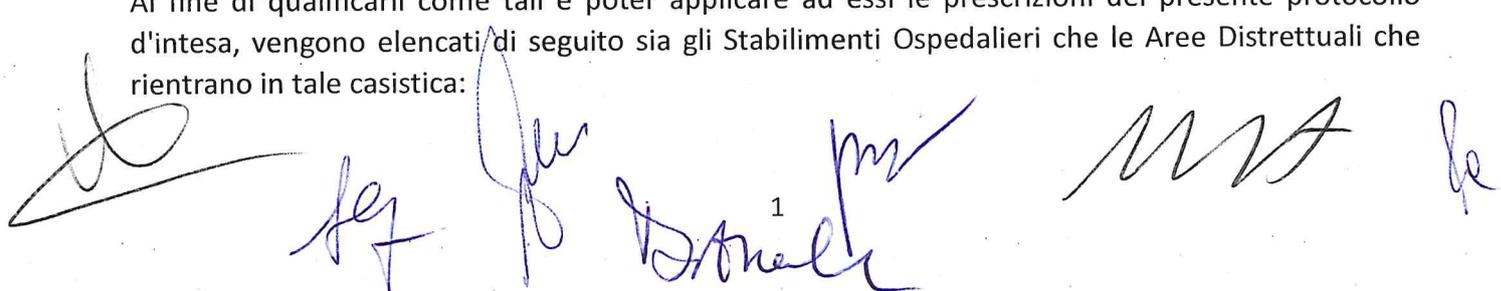
I principi fondamentali ed i valori di riferimento ai quali si ispira il presente Protocollo d'Intesa si sintetizzano nei punti sotto indicati, rappresentati in ordine di priorità:

1. **Garanzia della continuità e della qualità dei servizi** per i cittadini, in qualunque sede aziendale;
2. **Conciliazione della vita lavorativa e di quella privata** dei dipendenti dal punto di vista logistico;
3. **Solidarietà tra professionisti neoassunti e professionisti con maggiore anzianità di servizio;**
4. **Priorità al carattere volontario e incentivato degli spostamenti interni;**
5. **Mantenimento di livelli di professionalità adeguati;**
6. **Trasparenza** delle procedure di mobilità interna;
7. **Priorità delle mobilità interne** rispetto a quelle esterne;
8. **Agevolazione dei percorsi di mobilità** esterna in entrata e in uscita compatibilmente con quanto previsto al punto 1) e comunque salvaguardando la possibilità di negoziare in buona fede una soluzione ragionevole con le altre aziende coinvolte.

## ART. 2 – STABILIMENTI OSPEDALIERI E AREE DISTRETTUALI CON MAGGIORI DIFFICOLTA' DI RECLUTAMENTO - "SEDI DISAGIATE"

Il personale di nuovo inserimento raramente è disponibile ad accettare l'assunzione nelle Sedi più periferiche che vengono definite "disagiate". Tale stato di cose comporta da una parte, la difficoltà a garantire la regolare erogazione dei servizi previsti, e, dall'altra, la conseguente maggiore difficoltà del personale già assegnato a tali Sedi, ad ottenere il trasferimento.

Al fine di qualificarli come tali e poter applicare ad essi le prescrizioni del presente protocollo d'intesa, vengono elencati di seguito sia gli Stabilimenti Ospedalieri che le Aree Distrettuali che rientrano in tale casistica:



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a large 'MA' on the right.

## *Stabilimenti Ospedalieri*

### AREA GROSSETANA

- a. Stabilimento di Massa Marittima
- b. Stabilimento di Orbetello
- c. Stabilimento di Pitigliano
- d. Stabilimento di Castel del Piano

### 2. AREA SENESE

- a. Stabilimento di Abbadia San Salvatore
- b. Stabilimento di Nottola

### 3. AREA ARETINA

- a. Stabilimento di Bibbiena
- b. Stabilimento di San Sepolcro
- c. Stabilimento di Cortona

## *Aree Distrettuali*

### 1. AREA GROSSETANA

- a. Amiata Grossetana
- b. Colline dell'Albegna – zona collinare

### 2. AREA SENESE

- a. Amiata Senese

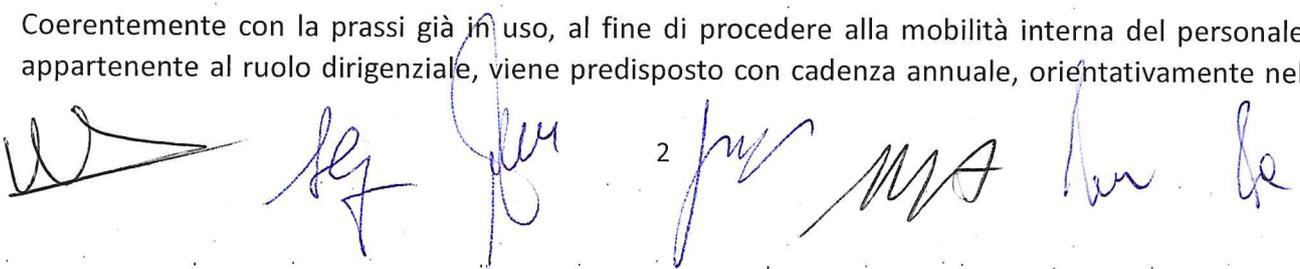
### 3. AREA ARETINA

- a. Casentino
- b. Valtiberina
- c. Valdichiana aretina

In applicazione delle disposizioni previste nella sopra citata deliberazione della GRT n. 1200/2016 e coerentemente con la missione di garantire adeguati livelli di assistenza su tutto il territorio di riferimento, l'Azienda si impegna ad assicurare anche nelle Sedi sopra indicate, un organico adeguato alle attività da svolgere che consenta l'erogazione ottimale dei servizi previsti.

## ART. 3 – RICOGNIZIONE DELLE VOLONTA' DI SPOSTAMENTO

Coerentemente con la prassi già in uso, al fine di procedere alla mobilità interna del personale appartenente al ruolo dirigenziale, viene predisposto con cadenza annuale, orientativamente nel



2

mese di Ottobre, da parte dell'Azienda, un Avviso di Manifestazione di interesse al trasferimento interno.

Tale Avviso ha come obiettivo principale quello di fornire all'Azienda idonee informazioni in merito al personale dirigente che, assegnato ad un dato Stabilimento Ospedaliero o Distretto, intenda essere trasferito ad altro Stabilimento Ospedaliero o Distretto situato in una zona (ex zone distretto) diversa da quella di appartenenza, per motivazioni legate al proprio ambito familiare, personale e/o professionale.

Le domande pervenute entro il limite di scadenza stabilito dall'Avviso sono raccolte in un apposito elenco, distinto per disciplina e saranno prese in considerazione e valutate dai Direttori dei Dipartimenti competenti in relazione ai requisiti professionali dei posti da ricoprire e dei principi di equità e pari opportunità, sentito il Comitato di Dipartimento. Detto parere sarà, ove possibile, preventivo e comunque non vincolante.

In questa sede il direttore del dipartimento esporrà le motivazioni alla base delle sue valutazioni in materia di requisiti professionali dei trasferimenti interni.

L'Avviso di Manifestazione di interesse avrà durata fino all'emissione di un nuovo avviso, salvo le disposizioni transitorie di cui all'art. 10.

#### ART. 4 – PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Nel caso in cui si verifichi l'impossibilità accertata o presunta di reperire professionisti per le Sedi "disagiate", al fine di non rischiare di scorrere senza buon esito le graduatorie esistenti, L'Azienda si riserva di procedere con il reclutamento del nuovo personale, assegnandolo in una struttura di riferimento provinciale.

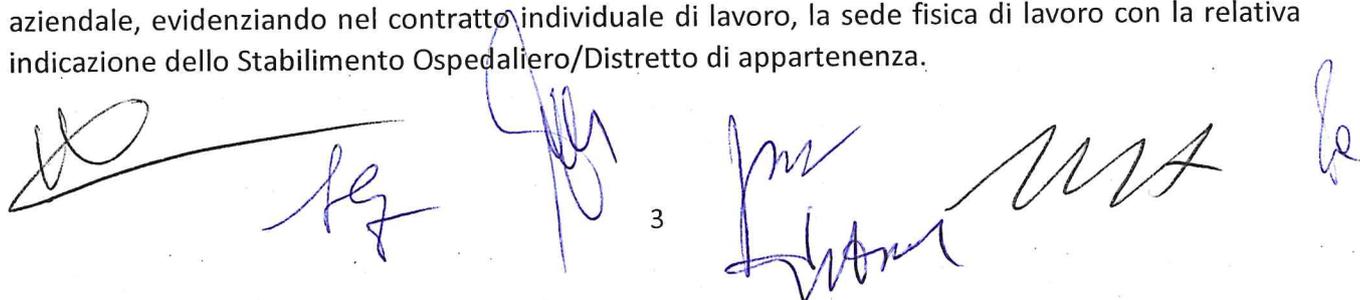
La copertura dei posti rimasti vacanti presso la sede disagiata, avverrà tramite proiezioni dalle sedi provinciali di riferimento con le modalità dettate dalla Deliberazione della GRT n. 1200 del 29/11/2016 e dettagliate nell'art.7.3. In particolare avverrà prioritariamente attraverso forme volontarie ed incentivate e solo nell'impossibilità accertata, a reperire personale disponibile alla proiezione, in forma di ordine di servizio secondo quanto previsto dal CCNL.

A tal fine, di norma, è opportuno che i turni della sede periferica con scoperture da coprire siano predisposti con sufficiente anticipo rispetto a quelli della sede di riferimento provinciale e che ci sia un adeguato bilanciamento tra turni feriali e festivi nelle scoperture per le quali si richiede il supporto ai colleghi della sede di riferimento provinciale.

Inoltre è opportuno che l'organizzazione dei turni avvenga su una base oraria tale da ottimizzare l'impiego dei professionisti e ridurre al minimo il disagio dello spostamento pur nel rispetto dei limiti orari imposti dalla normativa vigente.

#### ART. 5 – CRITERI DI PERMANENZA/SPOSTAMENTO

Al momento dell'assunzione, il dipendente deve essere assegnato ad una struttura organizzativa aziendale, evidenziando nel contratto individuale di lavoro, la sede fisica di lavoro con la relativa indicazione dello Stabilimento Ospedaliero/Distretto di appartenenza.



3

Il periodo di permanenza nella Sede di prima destinazione dovrà essere, dal momento in cui il dipendente manifesta la propria volontà a trasferirsi secondo le modalità dettate nel successivo art. 7.2, al massimo di 5 anni.

Al fine di garantire la mobilità interna del personale assegnato alle Sedi di cui all'art. 2 del presente Protocollo d'intesa, è necessario tuttavia che si verifichino le seguenti condizioni:

1. che sia presente un posto disponibile nella diversa Sede prescelta dal dipendente;
2. che il personale assegnato stabilmente alla Struttura territoriale di riferimento degli Stabilimenti Ospedalieri/Distretti diversi da quelli indicati nell'art. 2, a prescindere dalla sede di assegnazione di ciascuno, possa, a rotazione, essere proiettato in una Sede diversa da quella di assegnazione, al fine di consentire la copertura dei turni previsti con le procedure dell'art. 4.

La valutazione delle domande di trasferimento interno deve tener conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a. tipologia di incarico professionale/gestionale ricoperto;
- b. compatibilità tra la professionalità documentata dei dipendenti e le caratteristiche dei posti da ricoprire;
- c. motivazioni alla base della richiesta

#### ART. 6 – MOMENTI DI GESTIONE DELLE MOBILITA'

L'attuazione delle presenti disposizioni in materia di mobilità interna del personale dirigenziale avviene di norma in caso di:

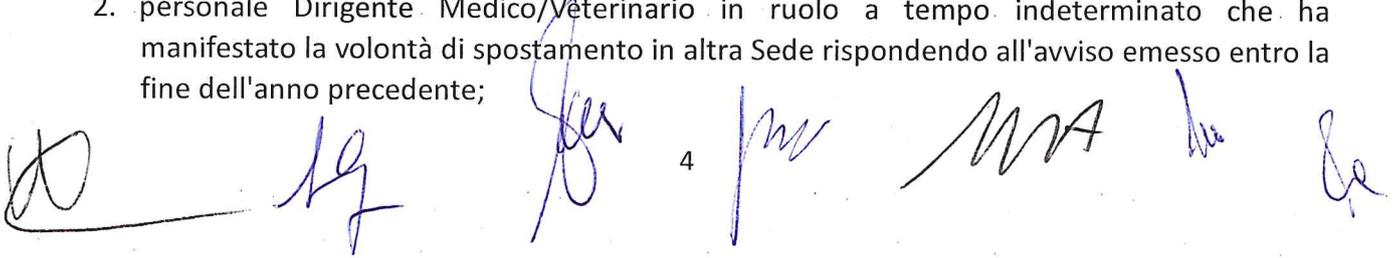
- a. Assunzione da graduatoria concorsuale;
- b. Gestione delle procedure di mobilità interaziendali;
- c. alla scadenza del 5° anno di permanenza presso la Sede di prima assegnazione.

In relazione al punto c., si precisa che allo scadere del 5° anno di permanenza nella Sede di prima assegnazione, su richiesta di mobilità del Dirigente, il trasferimento avverrà in via prioritaria rispetto ai trasferimenti interaziendali ed alle graduatorie concorsuali, a condizione che vi sia un posto disponibile, così come previsto dal comma 1 dell'art. 5.

#### ART. 7 – DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE ASSEGNATO O PROIETTATO NELLE "SEDI DISAGIATE"

Al fine facilitare ed incentivare la permanenza del personale Medico e/o Veterinario negli Stabilimenti/Distretti di cui all'art. 2 del presente Protocollo d'intesa, si individuano le seguenti diverse tipologie di personale:

1. personale Dirigente Medico/Veterinario in ruolo a tempo indeterminato assegnato nella Sede Disagiata che non ha manifestato la volontà di spostamento in altra Sede;
2. personale Dirigente Medico/Veterinario in ruolo a tempo indeterminato che ha manifestato la volontà di spostamento in altra Sede rispondendo all'avviso emesso entro la fine dell'anno precedente;

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, a signature that appears to be 'G', a signature that appears to be 'M', a signature that appears to be 'MA', a signature that appears to be 'A', and finally a signature that appears to be 'S'. The number '4' is written in the center of the page, below the signatures.

3. personale Dirigente Medico/Veterinario in ruolo a tempo indeterminato che manifesta la volontà di effettuare le proiezioni dalla sede di assegnazione principale alla sede disagiata.

#### ART. 7.1 - INCENTIVAZIONE PERSONALE DI CUI AL COMMA 1 DELL'ART. 7

Il personale che è assegnato in una Sede Disagiata e che non manifesta la volontà di trasferirsi in altra Sede avrà accesso e, secondo quanto di seguito precisato, diritto alle seguenti agevolazioni di carattere economico/professionale:

- a) attribuzione di un incarico professionale/gestionale di livello economico più elevato per coloro che arriveranno al 5<sup>a</sup> anno di permanenza nella Sede disagiata. A tal fine le parti si impegnano a rivedere il sistema dell'attribuzione degli incarichi in coerenza con questo principio;
- b) almeno un aggiornamento professionale qualificato e specifico nella disciplina che potrà essere svolto o in Italia o all'Estero nell'arco del quinquennio. In ogni caso il dipendente che usufruisce di tale beneficio si impegna a permanere in quella sede per tutto il quinquennio a pena di restituzione del costo complessivo sostenuto dall'azienda per tale iniziativa formativa. La valutazione dell'attinenza dell'iniziativa formativa con il ruolo del dipendente in questione sarà a carico del Comitato di dipartimento al pari della valutazione della sostenibilità organizzativa;
- c) Possibilità, a richiesta, di svolgere l'attività per almeno un mese per anno negli ospedali centrali secondo le modalità operative concordate tra i responsabili delle strutture interessate; in tal caso il tempo di viaggio sarà riconosciuto ai sensi del regolamento aziendale vigente in materia;
- d) Diritto ad una organizzazione del lavoro che, nel rispetto delle esigenze del servizio e della normativa vigente in tema di orario di lavoro, garantisca il minor disagio possibile;

#### ART. 7.2 - INCENTIVAZIONE PERSONALE DI CUI AL COMMA 2 DELL'ART. 7

Il personale che è assegnato in una Sede Disagiata e che manifesta la volontà di trasferirsi in altra Sede non disagiata avrà diritto alle seguenti agevolazioni di carattere economico/professionale:

- e) garanzia di spostamento al 5<sup>a</sup> anno di permanenza nella sede disagiata (sempre se risulterà disponibile un posto da ricoprire). Il calcolo degli anni di permanenza nella Sede disagiata partirà dalla prima manifestazione di interesse, se l'interessato avrà annualmente espresso la sua volontà al trasferimento, ovvero dall'ultima manifestazione di interesse presentata se non c'è continuità temporale nelle richieste;
- f) Possibilità, a richiesta, di svolgere l'attività per almeno un mese per anno negli ospedali centrali secondo le modalità operative concordate tra i responsabili delle strutture interessate; in tal caso il tempo di viaggio sarà riconosciuto ai sensi del regolamento aziendale vigente in materia;
- g) Diritto ad una organizzazione del lavoro che, nel rispetto delle esigenze del servizio e della normativa vigente in tema di orario di lavoro, garantisca il minor disagio possibile.

### ART. 7.3 - INCENTIVAZIONE PERSONALE DI CUI AL COMMA 3 DELL'ART. 7

Tutti coloro che daranno la loro disponibilità ad operare in proiezione nelle "Sedi disagiate", potranno beneficiare delle seguenti agevolazioni di carattere economico/professionale:

- h) priorità nell'accesso ai turni di attività aggiuntiva rispetto ai colleghi, previo completamento dell'orario mensile contrattualmente previsto e sempre nel rispetto delle normative sull'orario di lavoro vigenti;
- i) maggiorazione percentuale della retribuzione di risultato teorica annua in funzione del numero di turni in regime ordinario effettuati nella sede periferica disagiata;
- j) riconoscimento del tempo di viaggio e del trattamento di servizio interno (uso del mezzo aziendale, ove possibile o del rimborso del viaggio) ai sensi del regolamento aziendale vigente in materia;
- k) riconoscimento di un elemento preferenziale, a parità di titoli, per eventuali selezioni interne e/o comparative rispetto ai colleghi della struttura che non hanno dato tale disponibilità. Tale requisito si concretizza solamente al compimento del 5° anno consecutivo di disponibilità fornita.

La manifestazione della volontà di effettuare le proiezioni presso le Sedi disagiate, potrà essere espressa mediante la partecipazione ad un apposito Avviso che sarà predisposto dall'Azienda, di norma entro il mese di Ottobre di ogni anno, con decorrenza a partire dal mese di Gennaio successivo.

Il personale che darà la propria disponibilità rispondendo a tale avviso dovrà garantire, in base all'organizzazione definita dai Direttori di Struttura e di Dipartimento competenti, la copertura dei turni stabiliti, nel rispetto della normativa sull'orario di lavoro, e, conseguentemente, consentire l'erogazione dei servizi previsti nelle Sedi ove sarà svolta la proiezione.

Una volta manifestata la volontà, il venire meno della stessa in corso d'anno per cause non di forza maggiore, o comunque imputabili al dipendente, comporterà a carico dello stesso:

- a) la riduzione della quota teorica annua di retribuzione di risultato alla metà della quota ordinariamente spettante;
- b) perdita della preferenza nella scelta/assegnazione dei turni di attività aggiuntiva nella propria sede di appartenenza.

Nel caso di documentata impossibilità a garantire la disponibilità fornita, la quota di retribuzione teorica annua spettante tornerà ad essere quella ordinaria.

### ART. 8 – MONITORAGGIO DELLA MOBILITA'

L'Azienda si impegna ad informare annualmente le OO.SS. firmatarie del presente protocollo d'intesa in apposita seduta del Tavolo Sindacale Aziendale da tenersi a novembre, sui trasferimenti interni del personale medico/veterinario, fornendo agli stessi dei report con dati numerici aggregati ed anonimi distinti per disciplina e sede di provenienza e destinazione, a tutela della privacy dei richiedenti, fermo restando che gli esiti delle valutazioni professionali sono pubblici ed ogni scelta deve essere motivata

La stessa analisi aggregata sarà effettuata sui casi che non è stato possibile trasferire analizzando le contingenze e le situazioni organizzative alla base dei mancati trasferimenti.

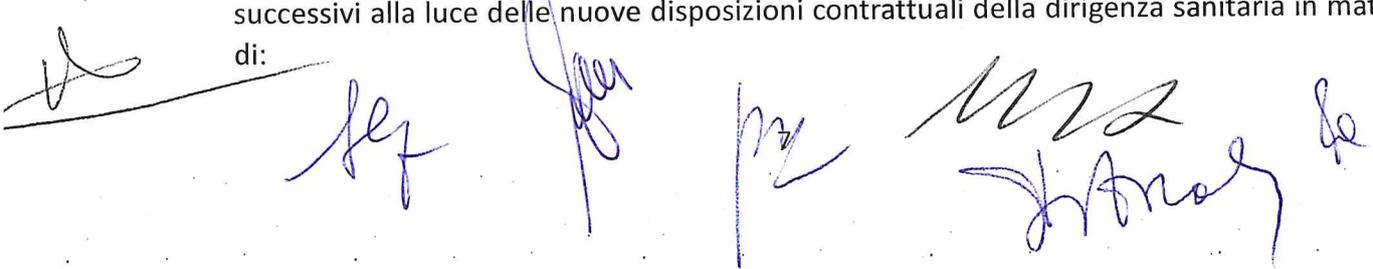
In ogni caso ai dirigenti che per contingenze organizzative non hanno potuto ottenere il trasferimento nel corso dell'anno, sarà riconosciuta una priorità in termini di analisi dell'istanza ai fini della copertura del primo posto che si renda vacante nella medesima struttura.

La Commissione paritetica firmataria del presente protocollo d'Intesa diventerà Commissione di Monitoraggio e potrà focalizzarsi sulle cause nei quali non è stato possibile dare corso ai trasferimenti

#### ART. 10 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Il presente Protocollo d'intesa entrerà in vigore dal 1 luglio 2020

1. Qualora anche a seguito dell'applicazione del contenuto del presente protocollo non dovessero essere coperti tutti i turni previsti nelle sedi disagiate, si procederà secondo quanto previsto dagli ordinari strumenti contrattuali vigenti.
2. Le richieste pervenute, relative alla manifestazione di interesse allo spostamento per l'anno 2019, saranno comunque prese in considerazione prima di quelle che perverranno a seguito dell'emissione di un nuovo avviso.
3. In caso di In caso di più richieste per il medesimo posto, la motivazione delle scelte effettuate dovrà essere adeguatamente articolata anche con riferimenti a criteri comparativi.
4. Dopo tale periodo transitorio, l'Avviso di Manifestazione di Interesse avrà durata fino all'emissione di un nuovo avviso.
5. Restano ferme comunque le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia, tra cui:
  - Mobilità interna di urgenza (in presenza di eventi contingenti e non prevedibili, disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza);
  - Mobilità interna per effetto di ristrutturazione aziendale (in casi di cessazione o trasferimento di funzioni).
6. Quanto indicato e richiamato nei commi da a) a i) degli art. 7.1, 7.2 e 7.3 sarà comunque soggetto ad opportuna verifica e confronto contrattuale al Tavolo Sindacale Aziendale in base alle risorse disponibili nei Fondi contrattuali.
7. In casi eccezionali, per motivate esigenze aziendali legate a problematiche organizzative ben codificate, potranno essere valutate e valorizzate secondo quanto previsto al punto 7.3 anche le disponibilità dei professionisti operanti in zone disagiate a supportare le attività delle sedi di riferimento provinciale.
8. Eventuali deviazioni dalle procedure prescritte dal presente protocollo d'intesa saranno oggetto di approfondimento nelle sedi aziendali competenti.
9. Per le modalità di erogazione dei benefici previsti, si rinvia al confronto ed ad accordi successivi alla luce delle nuove disposizioni contrattuali della dirigenza sanitaria in materia di:



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones to the right.

- retribuzione di risultato
- elevazione indennità
- incarichi dirigenziali
- regolamento per l'attività integrativa dell'istituzionale
- regolamento della formazione.

Le parti concordano che nell'applicazione del nuovo contratto, il confronto ed i nuovi accordi dovranno avere elementi di attenzione particolare per coloro che si trovano ad operare in zone disagiate.

Il presente documento dovrà essere rivisto e/o aggiornato alla luce di modifiche e innovazioni contrattuali e/o normative che dovessero intervenire.

### Allegato A

Ex Zone Distretto per la mobilità interna della Dirigenza

Zona Distretto Alta Valdelsa

Zona Distretto Amiata Grossetana

Zona Distretto Amiata Val d'Orcia

Zona Distretto Aretina

Zona Distretto Casentino

Zona Distretto Colline dell'Albegna (area collinare)

Zona Distretto Colline dell'Albegna (area costiera)

Zona Distretto Colline Metallifere

Zona Distretto Grossetana

Zona Distretto Senese

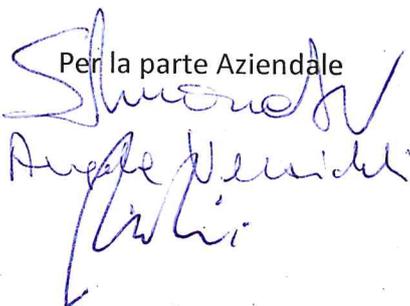
Zona Distretto Valdarno

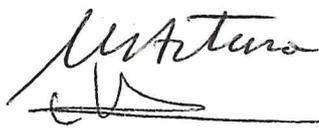
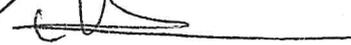
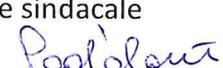
Zona Distretto Valdichiana Aretina

Zona Distretto Valdichiana Senese

Zona Distretto Valtiberina

Siena, 11 giugno 2020

Per la parte Aziendale  
  
 Angelo Bernardini

ANAO   
 FACCIL   
 UIL MEDICI   
 AAROI EMME   
 FOSMOS   
 FUM   
 Per la parte sindacale  
 CITO   
 Poololanti