



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO SANITARIA N. 10
"VENETO ORIENTALE"

Sede Direzionale:
Piazza De Gasperi, n.5 - 30027 San Donà di Piave (VE) Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 02799490277

PERSONALE DEL COMPARTO DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
VERBALE DI CONCERTAZIONE

L'anno 2015, il giorno 13 del mese di gennaio, alle ore 15:00 tra la delegazione trattante di parte sindacale (R.S.U., C.G.I.L.-F.P, C.I.S.L. FPS, FIALS., F.S.I., NURSING UP, U.I.L.-FPL) del personale del comparto del servizio sanitario nazionale e la delegazione trattante di parte pubblica,

PREMESSO CHE:

È stata rilevata – anche in riferimento all'avvio dell'attuazione del nuovo atto aziendale che ha ridisegnato l'articolazione organizzativa dell'azienda – l'esigenza di aggiornare la disciplina aziendale delle procedure per il conferimento delle funzioni di coordinamento;

l'argomento, che costituisce materia di concertazione ai sensi dell'art. 10 del CCNL integrativo sottoscritto il 20 settembre 2001, è stato oggetto di ampia discussione negli incontri del 14 ottobre, 18 novembre e 9 dicembre 2014, sulla scorta della bozza di nuova regolamentazione presentata dall'azienda;

LE PARTI

a conclusione del confronto, proseguito in data odierna, sulla materia oggetto del presente verbale, che ha tenuto conto dell'attuale contesto normativo e contrattuale, convengono di adottare il regolamento delle procedure per il conferimento delle funzioni di coordinamento che si allega al presente verbale di concertazione.

Li 13 gennaio 2015

Letto, approvato e sottoscritto:

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

direttore generale

Carlo Bramezza

Componenti la delegazione trattante di parte pubblica

direttore amministrativo

Michela Conte

direttore sanitario

Simona Aurelia Bellometti

direttore dei servizi sociali e della

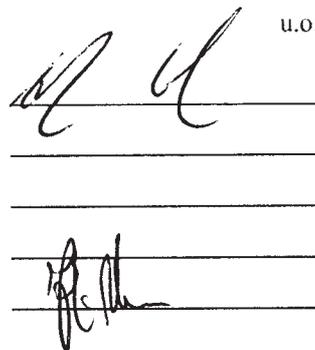
funzione territoriale

Maria Carla Midena

pagina n. 1

direttore u.o.c. risorse umane
direttore della funzione ospedaliera
direttore della funzione distrettuale
direttore dipartimento di prevenzione
responsabile u.o.s. professioni sanitarie

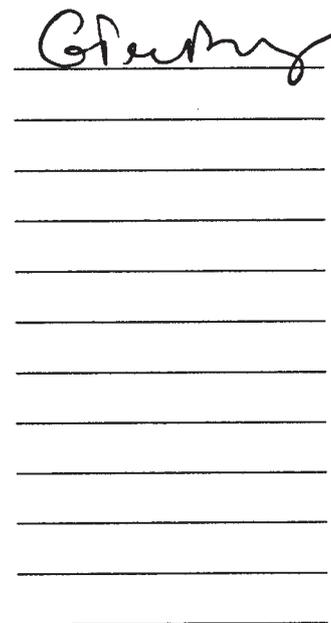
Massimo Visentin
Nicoletta Lo Monaco
Dario Zanon
Luigi Nicolardi
Mauro Filippi



Componenti la delegazione trattante di parte sindacale:

coordinatore r.s.u.

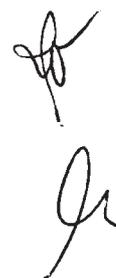
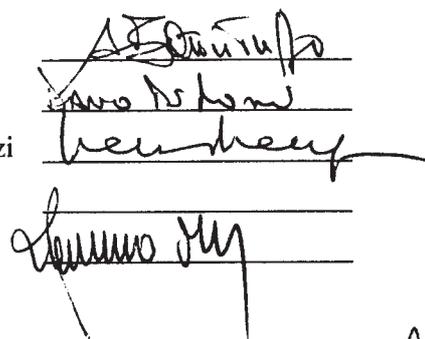
Caterina Benvegnù



organizzazioni sindacali

C.G.I.L. – F.P.
C.I.S.L. – F.P.S.
U.I.L. – F.P.L.
F.I.A.L.S.
F.S.I.

Antonio Battistuzzo
Dario De Rossi
Francesco Menegazzi
Renzo Sessolo
Roberto Tosi





REGIONE DEL VENETO
AZIENDA UNITÀ LOCALE SOCIO SANITARIA N. 10
"VENETO ORIENTALE"

Sede Direzionale:
Piazza De Gasperi, n.5 - 30027 San Donà di Piave (VE) Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 02799490277

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO
DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO**

Premessa

L'art. 10 del C.C.N.L. L. 20.09.2001, prevede il riconoscimento di una specifica indennità, per coloro ai quali sia affidata la funzione di coordinamento delle attività nei servizi di assegnazione nonché, del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria e/o livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato. L'indennità denominata di coordinamento, si compone di una parte fissa e di una variabile: la prima ammonta a € 1.549,37 annui, cui va aggiunto il rateo di tredicesima e la seconda - che può essere assegnata dall'Azienda in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento - di un ammontare massimo annuo € 1.549,37 finanziabile con le risorse disponibili nel fondo dell'art. 39 del C.C.N.L. 07 aprile 1999 (ora art. 31 ex C.C.N.L. 19.04.2004).

In applicazione a quanto disposto dall'art. 10, comma 2) del richiamato C.C.N.L. 20.09.2001 ed a seguito di specifica intesa sindacale del 28.02.2002, a far data dal 01.09.2001 è stata attribuita l'indennità di coordinamento parte fissa a coloro i quali, già appartenenti alla categoria D, espletavano reali funzioni di coordinamento al 31 agosto 2001. Si tratta di un'indennità irrevocabile.

Come previsto dall'art. 8 del CCNL del 2001, l'Azienda ha avuto a disposizione nel fondo ex art. 39 (ora art. 31) una quota pari ad € 1.678,48 lorde annue pro capite per ciascuno di tali dipendenti che sono risultati complessivamente pari a 94 (NOVANTAQUATTRO), per un ammontare complessivo di € 157.777,58. Pertanto le funzioni di coordinamento che finanziavano il fondo al 01/09/2001 erano 94; mentre le funzioni di coordinamento attribuite al 18 settembre 2014 risultavano essere 81.

Con successiva deliberazione del direttore generale 18 aprile 2007, n. 149, che recepiva un'intesa intervenuta in data 17 aprile 2007 con le organizzazioni sindacali del comparto, venivano definite le funzioni di coordinamento presenti e quelle da prevedersi in attuazione all'Atto Aziendale. Con detto provvedimento l'azienda si riservava, al cessare del titolare della funzione, di verificare se esistano o meno i requisiti per conferire nuovamente la funzione e ciò alla luce dell'evoluzione del modello organizzativo così come delineato con l'Atto Aziendale, anche a seguito di eventuali processi riorganizzativi nel frattempo avviati. L'eventuale disponibilità economica non utilizzata, terminati i processi di attribuzione delle funzioni di coordinamento di nuova individuazione, viene utilizzata per gli istituti contrattuali ex art. 39 (ora art. 31) del C.C.N.L. 07.04.1999.

Analogamente, sempre nel rispetto del limite economico che determina il fondo, l'azienda può istituire nuove funzioni di coordinamento rispondenti al modello organizzativo esistente ed agli obiettivi di sviluppo definiti dalla direzione strategica.

Ciò premesso, si ritiene di definire le modalità con cui disciplinare il conferimento delle predette funzioni, conformemente alla normativa attualmente vigente in materia.

Art 1

Indennità di coordinamento parte fissa e variabile e valutazione delle funzioni di coordinamento

1. L'art. 10 c. 4) del C.C.N.L. 20.09.2001 biennio economico 2000/2001 prevede che le Aziende, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, possano prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento una parte variabile, del valore massimo di € 1.549,37 annui, finanziabile con le risorse del fondo di cui all'art. 39 del C.C.N.L. 07.04.1999 (ora art. 31 C.C.N.L. 19.04.2004). Per l'applicazione dell'istituto contrattuale in parola ed al fine di valutare la complessità delle funzioni di coordinamento, sono stati definiti dei criteri di "pesatura" tali da consentire di individuare i requisiti alla presenza dei quali l'indennità di coordinamento variabile debba essere riconosciuta. Per la predetta pesatura, l'Azienda si attiene ai seguenti fattori di valutazione, la cui valorizzazione, contenuta nella scheda allegato n. 1, costituisce elemento di valutazione del grado di complessità (bassa/media/alta) delle funzioni assegnate:

- a) Tipologia dell'attività (sotto il profilo della specializzazione e della professionalità);
- b) Dimensione organizzativa (quantità di personale coordinato);
- c) Complessità delle competenze attribuite.

2. L'indennità di coordinamento parte variabile, per tutti i coordinatori, e l'indennità di coordinamento parte fissa solo per coloro cui le funzioni siano state affidate dopo il 01.09.2001, e le relative funzioni sono revocabili nei seguenti casi:

a) in caso di valutazione negativa. A tal fine si conviene che, con periodicità annuale, sia effettuata la valutazione di tutte le funzioni di coordinamento affidate, che avverrà relativamente ai compiti propri della funzione stessa e sarà effettuata dal Direttore dell'u.o.c. o dal Responsabile dell'u.o.s. nel caso di struttura a valenza dipartimentale. In presenza di valutazione negativa, il dipendente interessato potrà inoltrare eventuali rilievi all'unità operativa complessa Risorse Umane, presso la quale l'istanza verrà valutata dal direttore uoc Risorse Umane e dal responsabile dell'unità operativa Professioni Sanitarie, o dal direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale per il profilo di Assistente Sociale. Ove necessario potranno essere sentite le parti coinvolte.

b) con il venir meno delle funzioni a seguito di processi riorganizzativi, in relazione anche alla programmazione definita con l'atto aziendale.

3. Per gli incarichi di coordinamento affidati al 31 agosto 2001, l'Azienda, nei casi di revoca a seguito del venir meno della funzione, provvederà ad affidare al dipendente altra funzione di coordinamento qualora disponibile.

Art 2

Conferimento delle funzioni di coordinamento

1. Qualora si renda necessario conferire una funzione di coordinamento di nuova istituzione o per sopravvenuta vacanza per cessazione dal servizio o mobilità del titolare della funzione medesima, l'Azienda procede all'emissione di un avviso di selezione per titoli ed esami, riservato al personale dipendente a tempo indeterminato, nel profilo cui la funzione vacante fa riferimento, ed in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti. Qualora le procedure selettive non dovessero sortire alcun effetto, l'azienda potrà procedere con l'indizione delle procedure di reclutamento ordinarie.

2. La commissione esaminatrice dell'avviso interno è così costituita:

Presidente: un dirigente, scelto di norma tra i dipendenti dell'azienda in possesso di Laurea Magistrale delle Professioni Sanitarie di cui alla L. 251/2000. Per il profilo di assistente sociale il direttore dell'U.O. interessata.

Componenti: due Collaboratori Professionali Sanitari del profilo cui si riferisce la selezione che assicurino già funzioni di coordinamento (se presenti in azienda). Per il profilo di assistente sociale, due operatori con funzioni di coordinamento dell'analogo profilo. In assenza di coordinatori per il profilo posto a selezione, si procederà nominando componenti esterni in possesso dei requisiti indicati, individuati prioritariamente tra il personale in servizio presso aziende sanitarie della regione Veneto;

Segretario: un dipendente del ruolo amministrativo

3. Sulla base degli esiti della selezione, che prevede un colloquio vertente sulle materie inerenti la funzione di coordinamento e la valutazione dei titoli (di carriera, accademici e di studio, curriculum formativo e professionale, pubblicazioni attinenti), viene predisposto un elenco degli idonei, che rimane efficace per un termine di dodici mesi dalla data di approvazione, per l'attribuzione anche delle eventuali ulteriori funzioni di coordinamento che nel frattempo si dovessero rendere vacanti.

4. Il dipendente viene nominato con provvedimento del direttore generale. La proposta viene formulata dal direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale per il profilo di assistente sociale, dal responsabile della UO delle Professioni Sanitarie per le aree di competenza, di concerto con il responsabile dell'unità operativa ove il posto è vacante e sentito il direttore della struttura operativa.

Art 3

Conferimento temporaneo delle funzioni di coordinamento

1. Nell'ipotesi di assenza temporanea di un dipendente titolare delle funzioni di coordinamento, che superi i 45 giorni consecutivi (ad es: assenze ex decreto legislativo 151/2001, per malattia o altre aspettative a vario titolo senza retribuzione), o di un posto resosi vacante, nelle more della copertura dello stesso, si provvederà ad attribuire le medesime funzioni ad un dipendente assunto a tempo indeterminato, appartenente allo stesso profilo da ricoprire, in possesso dei requisiti previsti dalle norme vigenti.

2. Il dipendente viene nominato con provvedimento del direttore generale ed è individuato prioritariamente tra il personale in servizio nell'unità operativa ove il posto è vacante. In carenza di disponibilità, si procede individuando il coordinatore tra coloro che operano in altre unità operative ed in possesso dei requisiti previsti, utilizzando prioritariamente, se disponibile, l'elenco del personale risultato idoneo secondo le procedure di cui al precedente art. 2. La proposta viene formulata dal direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale per il profilo di assistente sociale, dal responsabile della UO delle Professioni Sanitarie per le aree di competenza, di concerto con il responsabile dell'unità operativa ove il posto è vacante e sentito il direttore della struttura operativa.

3. Durante il periodo di espletamento delle funzioni, al sostituto viene corrisposta l'indennità di coordinamento prevista dai vigenti contratti collettivi nazionali e aziendali.

Art 4

Assegnazione ad altra unità operativa

1. In presenza di funzioni di coordinamento che siano vacanti a seguito di:

- a) nuova istituzione;
- b) assegnazione del titolare ad altra UO;
- c) cessazione del titolare,

l'Azienda, prima di avviare le procedure selettive di cui al precedente art. 2, può accogliere eventuali istanze di assegnazione ad altra unità operativa da parte di coloro che espletano funzioni di coordinamento e che non ne abbiano già beneficiato nei precedenti tre anni. Il personale interessato, può presentare in qualsiasi momento dell'anno, all'unità operativa complessa Risorse Umane ed avvalendosi degli stampati in uso, domanda di assegnazione verso le diverse strutture aziendali. Tale domanda rimane valida dalla data di ricezione attestata dal protocollo aziendale, sino al 31 dicembre dello stesso anno di presentazione.

2. Le richieste presentate saranno valutate dal direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale per il profilo di Assistente Sociale, dal responsabile della UO Professioni Sanitarie per le aree di competenza, con riferimento al curriculum formativo e professionale, alla necessità di valorizzare le specifiche competenze del personale interessato, anche rispondendo alle esigenze di carattere personale o familiare del dipendente, che possano altrimenti pregiudicare la qualità della prestazione resa.

3. L'assegnazione del dipendente viene disposta con provvedimento del direttore generale, su proposta del direttore dei Servizi Sociali e della Funzione Territoriale per il profilo di assistente sociale, dal responsabile della UO delle Professioni Sanitarie per le aree di competenza, di concerto con il responsabile dell'unità operativa ove il posto è vacante e sentito il direttore della struttura operativa.

Handwritten signatures and initials: PM, AB, AN, G, and other illegible marks.

Azienda Socio sanitaria Locale n. 10
"Veneto Orientale"

scheda di verifica della complessità delle funzioni di coordinamento

| fattori di valutazione | complessità bassa | punti | complessità media | punti | complessità alta | punti |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <p>Tipologia dell'attività (specializzazione e professionalità) hnesa come capacità, competenze specifiche, professionali e di relazione con riferimento all'ambito organizzativo di assegnazione</p> | <p>° ambito professionale relativo a specialità di base, tenuto conto anche delle risorse strumentali e materiali impiegate ° ambito professionale che richiede competenze professionali specifiche nell'ambito di singola U.O.*</p> | 1 | <p>° ambito professionale relativo specialità media, tenuto conto anche delle risorse strumentali e materiali impiegate ° ambito professionale che richiede competenze ed adozione dei relativi comportamenti nell'ambito di più UU.OO.* e/o più sedi di servizio</p> | 1,5 | <p>° ambito professionale relativo ad alta specialità ° ambito professionale che richiede competenze ed adozione dei relativi comportamenti nell'ambito della Struttura tecnico funzionale e/o della Direzione Generale</p> | 2 |
| <p>Dimensione organizzativa (personale coordinato e relazionale (altri contesti di riferimento) hnesa come quantità di risorse umane afferenti al contesto organizzativo di riferimento, rispetto al quale è richiesto il contributo di tipo organizzativo/gestionale, e/o come altri contesti organizzativi con cui il coordinatore si interfaccia</p> | <p>Da 0 a 10 operatori (personale dipendente e/o convenzionato). Fino ad 1 ambito organizzativo esterno con cui si interfaccia</p> | 2 | <p>Da 11 a 20 operatori (personale dipendente e/o convenzionato). Fino a 3 ambiti organizzativi esterni con cui si interfaccia</p> | 4 | <p>Oltre a 20 operatori (personale dipendente e/o convenzionato). Oltre 3 ambiti organizzativi esterni con cui si interfaccia</p> | 6 |
| <p>Complessità delle competenze attribuite Livello di accentramento decentramento decisionale hneso come presenza nel contesto di figure in grado di esercitare scelte significative, di decidere sull'uso delle risorse organizzative. Livello di interdipendenza professionale con riferimento a quei contesti organizzativi dove le prestazioni richiedono l'intervento di professionalità diverse</p> | <p>*1 Responsabile** di U.O. dell'Azienda o di altri soggetti istituzionali o sociali ° presenza di 1 profilo professionale</p> | 1 | <p>*da 2 Responsabili** di U.O. dell'Azienda o di altri soggetti istituzionali o sociali °sino a 2 profili professionali</p> | 1,5 | <p>*da 3 Responsabili** di U.O. dell'Azienda o di altri soggetti istituzionali o sociali °oltre a 2 profili professionali</p> | 2 |

* Unità Organizzative previste dall'Atto Aziendale
 ** Responsabili formalmente incaricati

NB. Laddove sono previsti più elementi di valutazione nell'ambito dei singoli fattori, essi si devono intendere come concorrenti, per cui il punteggio superiore ricomprende quello inferiore

da 4 a 5,5 punti = complessità bassa
 da 6 a 7,5 punti = complessità media
 da 7,5 a 10 punti = complessità elevata