

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO

Premessa

A norma dell'art. 10 del CCNL 20/9/2001 II biennio economico, l'Azienda stabilisce il numero delle funzioni di coordinamento affidabili per ciascun profilo professionale.

La Giunta Regionale con deliberazioni n.1388 del 21 giugno 2011 e 3008 del 27 dicembre 2012 ha approvato i parametri standard regionali per l'individuazione di strutture semplici, complesse, posizioni organizzative e coordinamenti per il personale delle Aziende ed Enti del SSR ex art. 12, co. 1, lett. B) Patto per la salute 2010-2012 come specificato di seguito "... COORDINAMENTI : Rapporto standard tra incarichi di coordinamento e strutture complesse (COORD/SC) = 1"

Finalità e obiettivi

Il presente regolamento si applica al personale inquadrato quale collaboratore professionale di tutti i profili, appartenente alla categoria D e Ds.

Funzioni di coordinamento : definizione

Ai sensi del vigente CCNL, le funzioni di coordinamento devono essere attribuite al dipendente a cui è affidata la guida di un gruppo; il presente regolamento definisce gruppo "un insieme costituito da almeno cinque persone".

Pertanto le predette funzioni possono essere assegnate al personale che nell'ambito delle proprie competenze, provvede all'organizzazione, alla gestione e verifica dell'attività di un gruppo.

In particolare :

- Organizza e gestisce le risorse umane e materiali, con specifico riferimento a tutte quelle attività tipicamente legate alla gestione di risorse (turni, sostituzioni, gestione del lavoro, ferie, permessi, etc);
- Orienta i comportamenti di un gruppo al conseguimento di un obiettivo unitario;
- Collabora direttamente con il proprio Responsabile anche attraverso lo svolgimento di attività a lui delegate;
- Organizza e gestisce gli aspetti amministrativi relativi alle attività di gruppo;
- Svolge azioni di informazione, formazione nell'ambito dell'attività svolta dal gruppo;
- Partecipa con la propria responsabilità al raggiungimento degli obiettivi di budget e risultato della propria struttura.

Requisiti per avere titolo all'assegnazione delle funzioni di coordinamento

In applicazione di quanto stabilito dall'art.4 del CCNL 2006/2009 area comparto, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art.10 del CCNL 20.9.2001, II biennio economico, è necessario il possesso del

- Master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'università ai sensi dell'art.3 comma 8 del Regolamento di cui al Decreto del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 3.11.1999, n.509 e dell'art.3, comma 9 del regolamento di cui al Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca del 22.10.2004, n.270, nonché un'esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso il livello economico DS, di tre anni.



- Certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art.6, comma 5 della L.43/2006, incluso quello rilasciato in base alla progressiva normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento;
- Anzianità di servizio nel profilo professionale di CPS Infermiere Cat.D/DS di almeno 3 anni ai sensi dell'art.6 c.4 L.n.43/16, nonché nei tre anni precedenti: insussistenza di sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta e ottenimento almeno di una valutazione della performance superiore all'80%.

I requisiti di cui sopra devono essere posseduti, a pena di esclusione, alla data di scadenza dell'avviso interno che l'Ente provvede a pubblicizzare.

Fondi

L'individuazione dei Coordinamenti, l'attribuzione delle indennità fissa e la conseguente attribuzione dell'indennità economica nella componente variabile eventuale entro il massimo contrattuale previsto, dovranno avvenire compatibilmente con il fondo ex art. 31 previsto dal C.C.N.L. 2002/2005 (ex art. 39 del C.C.N.L. 1998/2001).

Commissione esaminatrice

Per la formazione delle graduatorie in esito ai suddetti avvisi verrà costituita apposita commissione di valutazione dei titoli composta da:

- Presidente : Direttore Sanitario di Azienda o Dirigente medico con incarico di Direttore del Dipartimento/Struttura complessa;
- Componenti : n.2 collaboratori professionali cat.DS/D titolari di funzioni di coordinamento del profilo messo a selezione ovvero in mancanza dei primi n.2 coordinatori di altri profili professionali sanitari categoria DS;
- Segretario : n.1 dipendente amministrativo dell'Ufficio Concorsi della Gestione Risorse Umane.

Valutazione della selezione

La Commissione, per la valutazione della selezione si avvale dei seguenti criteri e dispone dei seguenti punteggi per un massimo di cento punti (85 per la valutazione dei titoli e 15 per la valutazione della prova scritta):

- Anzianità professionale (max. 63,750 punti)
 - Servizio nel profilo professionale di collaboratore professionale sanitario (categoria DS) *punti 1,60 per anno;*
 - Servizio nel profilo professionale di collaboratore professionale sanitario (categoria D) *punti 1,40 per anno;*
 - Servizio nel profilo professionale di collaboratore professionale sanitario (categoria D e DS) con funzioni di coordinamento *punti 1,80 per anno;*
 - esperienza professionale in categoria inferiore *punti 1,00 per anno*

** il servizio presso strutture private è calcolato al 50% rispetto quello pubblico.

- Laurea specialistica o magistrale (max. 6,375 punti)
 - Diplomi universitari: laurea di primo livello attinente (qualora non risulti requisito di accesso al profilo professionale rivestito) *(punti 1,50);*
 - Laurea Magistrale (attinente alla funzione da ricoprire) *(punti 2,90);*
 - Master I livello (attinente alla funzione da ricoprire) *(punti 1,30);*
 - Master II livello (attinente alla funzione da ricoprire) *(punti 1,80).*

- Formazione professionale (max. 14,875 punti)
 - Attestati di qualifica professionale con esame finale superiori a mesi tre *(punti 1,4);*

- b. Lavori scientifici debitamente pubblicati (riviste italiane, estere, recensite e non) divisi per il numero degli autori (punti 0,2);
- c. Lavori scientifici/abstract presentati a corsi o convegni (numero) (punti 0,3);
- d. Relatore a congressi (n. relazioni) (punti 0,2);
- e. Docenze a corsi inerenti il profilo di appartenenza (ore) (punti 0,03).

La commissione formulerà una graduatoria per ciascuna funzione di coordinamento da conferire.

Gli incarichi di coordinamento saranno conferiti dal Direttore Generale con apposito atto deliberativo sulla base delle risultanze della graduatoria e delle preferenze indicate dai singoli vincitori con la precisazione che non potranno essere conferiti incarichi a personale collocato in part time orizzontale o verticale .

Durata degli incarichi e disciplina della verifica degli stessi

L'incarico viene conferito per la durata di 1 anno ed è sottoposto a verifica, effettuata dal dirigente responsabile della struttura nel cui ambito è incardinata la funzione di coordinamento, sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione complessiva è finalizzata alla conferma o revoca dell'incarico e deve tenere conto dei risultati.

La valutazione annuale deve essere completata entro il primo trimestre dell'anno successivo.

I principi della valutazione :

- 1) diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore;
- 2) trasparenza dei criteri e del processo di valutazione ;
- 3) partecipazione, informazione e coinvolgimento del valutato.

Ai fini della verifica, il verificatore deputato dovrà procedere alla verifica con l'utilizzo degli strumenti che riterrà idonei:

- 1) dell'attitudine alla leadership e della capacità organizzativa;
- 2) della capacità di direzione del gruppo di lavoro;
- 3) della capacità di prevenire e risolvere conflittualità interne al Dipartimento/Servizio/U.O.

In caso di eventuale valutazione negativa, l'OIV coinvolto nel ruolo arbitrale, così come avviene nel sistema della valutazione individuale per la produttività, prima della definitiva formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni dello stesso che potrà farsi assistere da un dirigente Sindacale o da persona di sua fiducia.

La valutazione annuale deve concludersi con la trasmissione delle schede di valutazione finale alla Gestione del Personale.

Le schede di valutazione vengono inserite nei fascicoli personali dei dipendenti interessati.

Indennità di funzione di coordinamento (parte fissa)

A fronte dell'incarico di coordinamento il dipendente ha diritto ad una indennità di coordinamento previsto dal CCNL in vigore per il personale del Comparto Sanità.

L'indennità di coordinamento attribuita al personale dei profili interessati successivamente alla prima applicazione dell'art. 10 CCNL 20/09/2001 interessato è revocabile in entrambe le componenti con il venir meno della funzione anche se conseguente a processi di riorganizzazione aziendale, o anche a seguito di valutazione negativa.

Indennità di funzione di coordinamento (parte variabile)

L'azienda in proporzione alla complessità gestionale può prevedere una graduazione della quota aggiuntiva variabile aziendale dell'indennità di funzione di coordinamento sino ad un massimo pari alla parte fissa.

La graduazione dell'incarico , da cui dipende l'ammontare della quota d'indennità aggiuntiva variabile aziendale, viene definita sulla base dei seguenti parametri correlati alla complessità dei compiti di coordinamento :



- complessità tecnologica, strumentale e assistenziale;
- complessità organizzativa in relazione al numero delle attività svolte dalla struttura nella quale si svolge il coordinamento (degenze, DH, ambulatori);
- complessità professionale in relazione alla presenza di sola assistenza di base o anche alla presenza di sistemi complessi (particolari attrezzature , procedure interdisciplinari, etc);
- entità delle risorse umane coordinate;
- necessità di utilizzo supporto informatico.

In caso di assenza superiore a 30 giorni continuativi, il coordinatore assente perde il diritto a percepire la parte variabile, che andrà invece al sostituto qualora nominato dal Direttore Generale.

Norma di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alla normativa in materia ed al CCNL vigente.