



Azienda Sanitaria Locale Lanciano – Vasto – Chieti

SERVIZIO AZIENDALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE

Via Silvio Spaventa, 37 – 66034 Lanciano Ch

Telefono 0872.706792 – Fax 0872.706815 – Email: sitro@aslancianovasto.it

Chieti 3/6/2014

PROPOSTA DI REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DELLE FUNZIONI DI COORDINAMENTO ED ATTRIBUZIONE DELLA CORRELATA INDENNITA' AL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

Il presente regolamento determina i criteri per l'attribuzione, la valutazione e la revoca delle funzioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 10 del CCNL 20/09/2001, dell'art. 6 della L. 43/2006, dell'art. 4 del CCNL 10/04/2008 e dell'attuale normativa che regola la formazione professionale degli operatori interessati. Il regolamento si applica alle figure professionali sanitarie del comparto.

L'azienda conferisce la funzione di coordinamento, agli operatori sanitari in possesso dei requisiti di cui all'art. 6 della Legge 43/2006, e dall'art. 4 del CCNL 2006 – 2009 tramite l'emanazione di un apposito avviso, specificando:

- a. Il profilo cui si riferisce la selezione;
- b. I termini per la presentazione della domanda.

L'attivazione del bando per le funzioni di coordinamento o l'attivazione della procedura di utilizzo di una graduatoria già formulata potranno effettuarsi nel caso in cui un posto di Coordinatore si rende vacante o per l'attivazione di una nuova unità organizzativa; la graduatoria potrà essere utilizzata anche per le sostituzioni di un Coordinatore assente per un periodo superiore ai sei mesi e limitatamente al periodo di assenza del titolare.

Funzioni del Coordinatore

Le funzioni di coordinamento, possono avere per oggetto lo svolgimento di una o più attività, come di seguito definite:

1. Funzione di Leadership

- Agisce in coerenza con i valori di riferimento e le linee strategiche Aziendali e coinvolge i collaboratori allo stesso approccio.
- Promuove un clima favorevole all'evoluzione e al cambiamento.

2. Funzioni nell'ambito delle politiche e strategie

- Collabora per lo sviluppo, riesame e aggiornamento delle politiche e strategie dell'organizzazione, valorizzando il punto di vista di tutti i professionisti e professioni.
- Coordina le attività assistenziali in modo coerente con i bisogni di salute dell'utente e con gli indirizzi della programmazione aziendale e dipartimentale.

3. Funzione di gestione del personale

- Assicura la coerenza gestionale e organizzativa a livello di U.O./Servizi e l'utilizzo ottimale delle risorse in relazione alla domanda di salute dell'utente, agli obiettivi del servizio negoziati e nel rispetto di piani e programmi.
- Garantisce il rispetto delle normative, dei contratti e delle indicazioni aziendali relative all'orario di lavoro.
- Contribuisce a gestire le competenze del personale, favorendo la formazione.
- Promuove gli adempimenti previsti dal sistema aziendale di gestione della sicurezza sul lavoro.
- Contribuisce al raggiungimento degli obiettivi ai fini del sistema incentivante.
- Contribuisce a promuovere un clima collaborativo all'interno dell'U.O./Servizio.

FSI
ASL

NURSIND
Elio Del Vello
CISLFP

RSU
USO
Fle

CGIL
FFA
CISL
FIP

Chireti 3/6/2014

4. Funzione nell'ambito di partnership e di gestione delle risorse

- Contribuisce a organizzare le attività assistenziali in modo coerente con le risorse (finanziarie, strutturali, strumentali, di personale) assegnate nel programma di attività dell'UO/Servizi.
- Contribuisce a sviluppare interfacce organizzative e assistenziali con le strutture interne ed esterne all'U.O./Servizio.

5. Funzioni multidisciplinari nell'ambito dei processi assistenziali

- Contribuisce ad adottare un approccio assistenziale complessivo.
- Contribuisce ad erogare le prestazioni sanitarie efficaci, appropriate e sicure.
- Contribuisce a valutare le tecnologie sanitarie.
- Contribuisce a misurare gli esiti delle attività svolte sulla salute.

Modalità di attribuzione della funzione di coordinamento

L'attribuzione degli incarichi di coordinamento avverrà mediante selezione interna, come indicato nel presente regolamento. Il presupposto necessario per il conferimento dell'incarico è il rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Azienda.

Requisiti previsti per l'ammissione:

- master di primo livello in management o per le funzioni di coordinamento rilasciato dall'Università/ 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 pregressa normativa;
- esperienza professionale complessiva nella categoria D di cinque anni;
- inquadramento nel profilo professionale richiesto dal bando.

I requisiti sopra descritti devono essere posseduti alla scadenza del termine indicato nel bando per la presentazione delle domande.

Il bando di selezione sarà pubblicato nel sito Aziendale al fine di dare la massima informazione. La presentazione delle domande dovrà avvenire nel termine perentorio previsto dal bando e la data del colloquio previsto dal bando di selezione sarà pubblicato nel sito aziendale ai candidati almeno dieci (10) giorni prima dell'espletamento delle stesse.

Modalità di espletamento della selezione

Il possesso dei requisiti di professionalità viene verificato mediante un colloquio. La selezione comprende anche la valutazione dei titoli presentati dai candidati.

Punti a disposizione della Commissione esaminatrice:

- valutazione titoli: punti 40 (la valutazione dei titoli in relazione alla normativa concorsuale)
- colloquio: punti 60

Il colloquio verterà sulle seguenti tematiche :

- La gestione delle risorse umane;
- Il budget;
- La gestione della qualità;
- Organizzazione del lavoro e gestione del cambiamento;
- Metodologia per una pratica basata sulle evidenze;
- La documentazione integrata e i sistemi informativi;
- La promozione della sicurezza e la gestione del rischio;
- La promozione della salute;
- Tipologia dei modelli organizzativi assistenziali.

La commissione sarà composta da:

- Presidente: Direttore S.A.P.S.
- Componente: Responsabile Aziendale dell'Area Professionale di Riferimento;
- Componente: un collaboratore professionale sanitario esperto DS del profilo a selezione;
- Segretario: un dipendente amministrativo appartenente alla cat. D o DS.

La Commissione agisce in forma collegiale e le decisioni vengono assunte con la presenza di tutti i componenti.

RSU

CGICFP

USB

Handwritten signature

ASU FSU

NURSINA
Emanuela Del Vecchio

CISURP

Handwritten signature

Handwritten signature

Chiedi 3/6/2014

Conferimento, durata e valutazione della funzione di coordinamento

1. La commissione predispone la graduatoria degli idonei a ricoprire la funzione di coordinatore, valida per 24 mesi;
2. La funzione di Coordinamento è attribuita con atto del Direttore Generale;
3. Gli incarichi conferiti hanno durata triennale, rinnovabili, previa valutazione, da parte del Direttore S.A.P.S., positiva annuale e al termine dell'incarico stesso;
4. In caso di sospensione delle attività, di accorpamenti di UU.OO. e di riorganizzazione aziendale o in caso di valutazione negativa, l'incarico di Coordinamento sarà revocato.

Si allegano:

- la scheda di valutazione annuale;
- la scheda di valutazione di fine incarico.

[Handwritten signature]

NURSINA
Elio del Vello

Il Direttore S.A.P.S.
Dr. Franco Giancristofaro

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Prevedere allepimenti

1) nel nuovo dei coordinamenti previsti si stabilisce di assegnare uno per ogni UOC ~~in~~ in cui sono presenti almeno 8 unità di personale del comparto, per l'individuazione del profilo di coordinatore si adotta il criterio del profilo prevalente. il restante numero di coordinamenti disponibili viene ripartito in relazione alle necessità organizzative delle UOC e di U.O. aziendali. In relazione a particolari esigenze organizzative il Resp. S.A.P.S. può prevedere l'assegnazione di uno x 2 coordinamenti per le stesse UOC.

[Handwritten note]

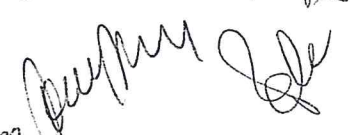
2) si conviene che con decorrenza dal mese di *[circled]* luglio p.v. *[circled]* decorsi attribuite la parte variabile *[circled]* N FSI *[circled]*

del costituente nelle misure approntate
secondo le garanzie ad opera del FAPS sulle
scorte dei centri allegati.

3) Si conviene inoltre che con le medesime decisioni
del 1° luglio p.v. ^{una} ~~due~~ ^{più consistente} ~~risposta~~ le indennità
di costituenti e cioè che non sono eguali per
le relative fessure (parte variabile ed eventualmente
anche parte fissa scorta le disposizioni contrattuali)

4) Si stabilisce che le fessure di costituenti
non possono essere soggette da allora al mezzo
di personale esaminato oltre le diverse
qualità nelle fessure.

5) Si stabilisce che sui posti di costituenti vacanti
rispetto all'organico definito, si collocano
in ~~prima~~ ^{prima} ~~apposizione~~ ^{apposizione} il personale con fessure di costi
momento risultante in esubero, il quale qualora
non accettasse tale collocazione perde il diritto
alle relative indennità (vedi precedente punto 3/)

Verifica del modello esaminato entro breve
dal presente regolamento
CISL F. P. L. A. A. 

Chieti 3/6/2014



Azienda Sanitaria Locale Lanciano – Vasto – Chieti

Via Martiri Lancianesi n. 17/19 Chieti

SERVIZIO AZIENDALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE S.A.P.S.

Telefono 0872.706792 – Fax 0872.706815 – Email: franco.giancristofaro@asl2abruzzo.it

Prot. SAPS n° del.....

**Al Direttore Generale
Dr. Francesco Zavattaro**

OGGETTO: Proposta indennità Variabile per i Coordinatori.

Al fine di dare applicazione al comma 4 dell' art. 10 del C.C.N.L. 20.09.2001 e di rendere maggiormente trasparente l'attribuzione della parte variabile dell'indennità di funzione di coordinamento; in analogia con quanto disposto per la graduazione delle posizioni organizzative, con la presente si propongono dei criteri di pesatura necessari per l'attribuzione della " *Indennità Variabile di funzioni di Coordinamento* " a favore dei Coordinatori dell'Azienda Sanitaria Lanciano – Vasto – Chieti.

criteri di valutazione :

punti

complessità delle competenze attribuite Intesa come capacità, competenze specifiche, professionali e di relazione con riferimento all'ambito organizzativo di assegnazione **Max 5**

grado di responsabilità/ autonomia funzionale Inteso come: **Max 10**

- presenza nel contesto di figure in grado di esercitare scelte significative, di decidere sull'uso delle risorse e sull'organizzazione. **10**
- livello di interdipendenza professionale con riferimento a quei contesti organizzativi dove le prestazioni richiedono:
 1. l'intervento di professionalità diverse
 2. necessità di garantire l'attività di coordinamento in più sedi di lavoro

Risorse tecnologiche, strumentali ed umane direttamente coordinate Intesa come quantità di risorse umane afferenti al contesto organizzativo di riferimento, rispetto al quale è richiesto il contributo di tipo organizzativo/gestionale **Max 10**

Importanza strategica della posizione Intesa come congruità all'assetto aziendale e alla valenza di complessità (coordinamento di unità operative su più strutture aziendali, attività correlata alla valenza strategica aziendale, attività innovative, organizzazione assistenziale innovativa). **Max 5**

Complessità organizzativa

Max 10

1. intesa come tipologia di attività di ricovero e/o prestazionale coordinata
2. intesa come tipologia di attività assistenziale da pianificare per garantire la continuità assistenziale sulle 24 ore , sulle 12 ore e ambulatoriale, gruppi operatori, gruppi di diagnostica.

Punteggio totale massimo

Max 40

ASO [signature]

FSI [signature]

USB [signature]

NURSINO
Enrico Del Villano

ASO [signature]

CISLPP [signature]

CGIL FA [signature]

[signature]

[signature]

[signature]

Chet 3/6/2014

Ad ogni posizione di coordinamento verrà assegnato un punteggio da parte del Servizio Aziendale delle Professioni Sanitarie ed ogni scheda di valutazione dovrà essere accompagnata da una sintetica relazione di merito.

Le proposte verranno inviate alla Direzione Generale per il nulla osta.

Successivamente verrà trasmesso al Direttore dell'UOC delle Risorse Umane per quanto necessario alla liquidazione dei compensi ai vari Coordinatori.

punteggio di graduazione:

da 0 a 8 punti = complessità minima
da 9 a 16 punti = complessità bassa
da 17 a 24 punti = complessità intermedia
da 25 a 28 punti = complessità media
da 29 a 32 punti = complessità alta
superiore 33 punti = complessità elevata

Nessuna quota di indennità variabile aggiuntiva
indennità variabile paria a € 500
indennità variabile paria a € 750
indennità variabile paria a € 1000
indennità variabile paria a € 1250
indennità variabile paria a € 1500

Il Responsabile SAPS
Dr. Franco Casaristofaro



NURSIND
E. Amico

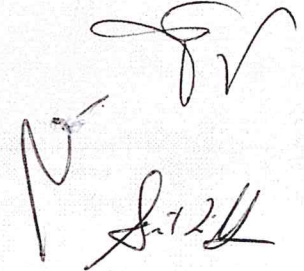
RSU (pseud)

RSU
ATI

RSU NURSING UP
FSI

CAL FP

USB



CISU FP
U. Bertone