

VALORIZZAZIONE FUNZIONI DI COORDINAMENTO AZIENDALE

Dopo aver avviato un nuovo percorso organizzativo, nell'ambito dei dipartimenti aziendali, con nuove posizioni organizzative, cui sono stati affidati compiti di coordinamento delle unità operative appartenenti alla principale articolazione aziendale, si ritiene opportuno dare avvio anche alla valorizzazione delle altre funzioni di coordinamento, in un'ottica di equilibrio degli istituti contrattuali possibili, al fine di migliorare l'organizzazione e in genere la qualità dei servizi.

Le parti concordano di valorizzare in tutte le sue componenti le funzioni di coordinamento presenti nell'azienda, in quanto ritenute fondamentali per lo sviluppo delle attività e per il coinvolgimento del personale nel perseguire gli obiettivi caratteristici sanitari e quelli strumentali/trasversali per il raggiungimento degli scopi istituzionali.

Al riguardo, si ritiene di avviare a breve quanto segue:



COPERTURA DI POSTI VACANTI DI COORDINATORE DEI PROFILI SANITARI E TECNICI:

con nota di data 12.05.2006, la Regione Veneto ha inteso sospendere l'applicazione della normativa contrattuale riguardante la copertura dei posti di coordinamento in attesa della emanazione dei decreti attuativi della legge n. 43/2006, in materia di professioni sanitarie infermieristiche, ostetriche, riabilitative, tecnico sanitarie e della prevenzione, che dovrebbero definire i nuovi requisiti, criteri e modalità.

Recentemente peraltro il governo ha rinviato l'attuazione della normativa in questione, le parti concordano quindi di poter dare corso alle procedure per la copertura delle vacanze nelle funzioni di coordinamento, entro la fine del corrente anno, in quanto l'attesa di nuove regole per un tempo non ben definito, non può che creare problemi nell'attività dei servizi interessati.

INDENNITA' DI COORDINAMENTO PARTE VARIABILE:

Si ritiene opportuno dar corso, a partire dall'anno 2007 e compatibilmente con le disponibilità del relativo fondo ex art. 31 CCNL 19.04.2004, alla individuazione delle figure di coordinamento cui attribuire la parte variabile della indennità di funzione, fino ad un massimo di ulteriori euro 1.549,37; ciò al fine di favorire le innovazioni nella organizzazione del lavoro, oltreché valorizzare l'autonomia e la responsabilità delle professioni sanitarie.

Per l'applicazione dell'istituto saranno concordate con le OO.SS. i criteri e le modalità di individuazione delle funzioni di coordinamento di cui trattasi, secondo parametri oggettivi di pesatura di vari indici di complessità, tenuto conto anche dell'equilibrio complessivo all'interno del dipartimento di appartenenza, delle posizioni organizzative esistenti e di altre funzioni di responsabilità già individuate.

L'indennità di coordinamento variabile da finanziare con il fondo ex art. 31 CCNL 19.04.2004 è prevista esclusivamente per le professioni sanitarie e per i collaboratori professionali assistenti sociali.

PASSAGGIO DA D A DS DI DIPENDENTI CON FORMALI FUNZIONI DI COORDINAMENTO:

Le parti rilevano che esistono situazioni di personale in cat. D con funzioni di coordinamento, in attesa del passaggio in cat. DS, così come già avvenuto nella gran parte degli altri casi: in proposito si conviene di avviare le relative selezioni interne dal 2007.

UIC
FPL
FR

ca. deider

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

Handwritten notes on the right margin: "FSI" and "2015".



FORMAZIONE:

Il percorso di valorizzazione delle figure di coordinamento non può che essere accompagnato anche da una adeguata formazione del personale interessato in materia di organizzazione del lavoro, gestione di budget, comunicazione, etc.

In proposito sta per iniziare il corso di formazione per le posizioni organizzative già attivate, che sarà condotto da docenti della facoltà di Economia dell'università Ca' Foscari. Sarà inoltre valutata di volta in volta la possibilità di ammettere le figure di coordinamento aziendale a moduli di formazione o a singole lezioni di interesse specifico, nell'ambito dei corsi annuali di management sanitario tenuti nella sede di Canal al Pianto, dell'Ospedale di Venezia da parte sempre dell'Università di Economia di Venezia.

ART. 7 CCNL COMPARTO - BIENNIO ECONOMICO 2004-2005 (INDENNITA' PROFESSIONALE SPECIFICA)

Sempre nell'ottica della valorizzazione delle figure di coordinamento, le parti ritengono di dover addivenire infine ad una soluzione concordata per quanto riguarda l'applicazione dell'art. 7 del CCNL (norma di interpretazione autentica) che ha chiarito che va mantenuta anche l'indennità professionale specifica in godimento per il personale sanitario - profilo di infermiere - assistente sanitario ed ostetrica, nel passaggio dalla posizione D alla posizione DS.

Il problema riguarda n° 54 dipendenti che risultano essere stati inquadrati dalla categoria D alla categoria DS:

- a) dal 1.09.2003 a seguito inquadramento ex art. 19 CCNL 19.04.2004 (1° gruppo);
- b) dal 1.01.2004 a seguito selezione verticale che ha comportato il passaggio da D a DS (2° gruppo).

L'Azienda ha ritenuto, nel momento del passaggio di categoria, di riconoscere in luogo dell'indennità professionale specifica, in godimento alla cat. D, un assegno ad personam nell'ambito della progressione orizzontale (c.d. fasce).

Con l'applicazione dell'art. 7 CCNL 2° biennio 2004-2005, questa ULSS dovrebbe ripristinare l'indennità professionale specifica, togliendo ex tunc l'assegno ad personam inserito nella progressione orizzontale; tale operazione comporta la diminuzione di una fascia nella progressione orizzontale degli interessati. Su quest'ultimo punto hanno manifestato ferma opposizione le OO.SS., che hanno interessato anche gli Uffici della Regione, in quanto, così facendo, i dipendenti interessati perderebbero una fascia economica che viene ritenuta già acquisita ad ogni effetto, quale competenza fissa in godimento al dipendente.

Al momento del passaggio da D a DS, l'Azienda aveva ritenuto di attribuire l'assegno ad personam di cui sopra all'interno della progressione orizzontale, come interpretazione della normativa allora vigente in senso favorevole al personale interessato, nell'ottica della valorizzazione di tali figure professionali, essenziali nel processo del lavoro caratteristico istituzionale. La stretta interpretazione dell'art. 7, da cui peraltro non si può prescindere, vanifica di fatto l'intendimento dell'Azienda. Le parti ritengono quindi di concordare il riconoscimento di una fascia, con decorrenza 1.01.2005, al fine di mantenere la progressione economica orizzontale già acquisita dagli interessati, nell'ambito delle disponibilità del relativo fondo; e ciò in coerenza con le valutazioni aziendali già espresse all'epoca.

FSI
c 512 FP

U.I.L.F.P.L.
FM

[Handwritten signatures and initials]

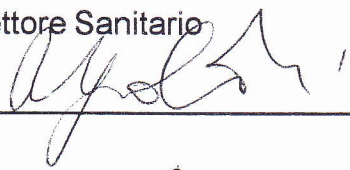
Solo nel caso di un dipendente che ha maturato l'ultima fascia in godimento da 1.01.2005, il beneficio della ulteriore fascia sarà riconosciuto con decorrenza 1.01.2006.

2 novembre 2006



Per l'Amministrazione

Il Direttore Sanitario



Il Direttore Amministrativo



Il Direttore Sociale



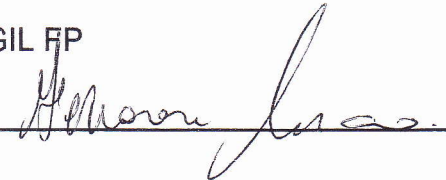
Il Responsabile del Personale

Per le OO.SS.

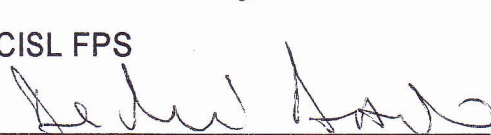
Esecutivo RSU




CGIL FP



CISL FPS



UIL FPL



FIALS

FSI

