



COORDINAMENTI

(ex art. 10 CCNL 07/04/1999 – 2° biennio economico 2000 – 2001)

A seguito dell'avvio di un nuovo percorso organizzativo nell'ambito delle articolazioni Dipartimentali Aziendali, sono state istituite e assegnate le relative posizioni organizzative a cui sono stati affidati, nell'ambito del personale del comparto – compiti di coordinamento riferiti alle unità operative dipartimentali, per gli aspetti di competenza del personale del comparto. A questo punto, le parti ritengono opportuno procedere anche alla valorizzazione dell'autonomia e della responsabilità di altre funzioni di coordinamento di più specifiche realtà aziendali, in un'ottica di equilibrio complessivo nell'organizzazione del lavoro e degli istituti contrattuali utilizzabili per il miglioramento della qualità dei servizi.

In proposito le parti si richiamano al documento sottoscritto in data 02/11/2006 e ribadiscono l'intenzione di valorizzare in tutte le sue componenti le funzioni di coordinamento presenti nell'Azienda, ritenute fondamentali per lo sviluppo dei nuovi modelli organizzativi, oltre che del coinvolgimento e del senso di appartenenza del personale nel perseguimento degli obiettivi di istituto.

In particolare si concorda sull'opportunità di stabilire criteri e procedure per l'individuazione delle funzioni di coordinamento (in ragione della complessità dei compiti affidati) cui attribuire la parte variabile della indennità prevista dall'art. 10 CCNL del 07/04/1999 per un massimo di € 1.549,37, aggiuntivi rispetto all'indennità fissa di coordinamento.

Si conviene sulla necessità di individuare i fattori indicativi della complessità delle funzioni di coordinamento, da valutare secondo parametri per quanto possibili oggettivi di "pesatura", ma anche di tener conto delle altre funzioni di responsabilità già attribuite, delle posizioni organizzative esistenti, nonché dell'equilibrio complessivo all'interno del Dipartimento/Distretto di appartenenza.

I fattori oggetto di valutazione vengono così concordati:

1. Dimensione organizzativa: intesa come quantità di risorse umane afferenti al contesto organizzativo di riferimento, rispetto al quale è richiesto l'impegno organizzativo / gestionale (numero di dipendenti e varietà dei profili dei dipendenti assegnati).
2. Tipologia dell'attività, intesa come importanza strategica e complessità del compito in contesti organizzativi complicati da elevata produzione e specializzazione oltreché dall'intervento di professionalità diverse e interdipendenti (indice di occupazione posti letto, valore delle prestazioni (ricoveri/prestazioni ambulatoriali) effettuate..
3. Risorse (beni e servizi) gestite nell'ambito organizzativo di riferimento (valore di beni/risorse affidate, consumi legati all'attività).

Tenuto conto dei fattori sopra indicati, le parti convengono di attribuire inoltre l'indennità variabile ai titolari di funzioni di coordinamento nelle U.O. di maggiore complessità da individuarsi tramite la pesatura dei fattori di valutazione sopra indicati, tenendo conto di quanto sopra specificato in base a dati in possesso dell'Ufficio Controllo di Gestione e riferiti all'anno 2006 nonché alle altre risultanze in possesso degli uffici.

La pesatura sarà effettuata d'ufficio con assegnazione di un punteggio da 1 a 3 per ciascuno dei fattori da valutare.

L'indennità variabile viene attribuita alle funzioni che risulteranno più complesse, in riferimento al punteggio complessivo attribuito, nella misura massima di € 1.549,37 per i posti con peso di punti 9 – 8 e 7, (complessità elevata e nella misura di € 774,69 per i posti contrassegnati con peso 6 – 5 (complessità media). Per i posti contrassegnati con peso 4-3 non viene prevista alcuna ulteriore indennità variabile, oltre alla quota fissa prevista dal CCNL.

I dipendenti che contemporaneamente risultano assegnati anche della posizione organizzativa potranno beneficiare dell'indennità di coordinamento variabile in misura del 50% degli importi indicati sub n° 1) e 2) eventualmente assegnati per il posto ricoperto finché dovranno espletare il doppio incarico di titolare di posizione organizzativa Dipartimentale e di coordinamento di unità operativa, e comunque non oltre il 31.12.2007.

L'indennità di coordinamento parte variabile attribuita al personale dei profili interessati è revocabile con il venir meno della funzione o anche a seguito di valutazione negativa annuale riguardante la retribuzione di produttività.

Si concorda sull'attribuzione degli incarichi dell'indennità di coordinamento variabile per un triennio dalla sua attribuzione. Il rinnovo avverrà soltanto in caso di valutazione positiva.

Alla scadenza del triennio, le parti si riservano di riconsiderare i criteri e le pesature di cui al presente documento. La revisione di criteri e pesature avverrà in ogni caso di radicali trasformazioni organizzative anche in anticipo rispetto alla scadenza dell'incarico.

L'indennità di coordinamento parte variabile è finanziata con le risorse disponibili nel fondo ex art. 31 CCNL 19/04/2004.

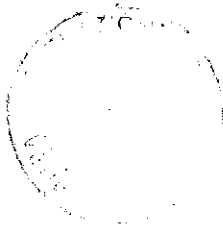
La decorrenza dell'attribuzione degli incarichi e della relativa indennità viene concordata a far tempo dall'1.01.2007 per i dipendenti che risultano già aver espletato le relative funzioni.

Mezzera (Venezia), 8 novembre 2007

Parte Pubblica

OO.SS.

Direttore Amministrativo



CISL FPS

Dario De Rossi
Fabrizio

Direttore Sanitario

CGIL FP

Francesco

Direttore Sociale

UIL FPL

Ugo

Responsabile del Personale

FSI

FIALS

RSU

Paolo
Levi
Luigi