



**Regolamento aziendale per il conferimento, la valutazione e la
revoca delle funzioni di coordinamento di cui all'art. 10 del
CCNL Comparto Sanità 2° biennio economico 2000/2001
e successive modifiche ed integrazioni**

Personale del COMPARTO

[Handwritten signatures and initials]



INDICE		
	Premessa	Pag. 2
Art. 1	Oggetto e finalità del Regolamento	Pag. 2
Art. 2	Riferimenti normativi e contrattuali	Pag. 3
Art. 3	Criteri per l'individuazione degli incarichi	Pag. 3
Art. 4	Requisiti per il conferimento degli incarichi di coordinamento	Pag. 4
Art. 5	Procedure e modalità di affidamento degli incarichi	Pag. 4
Art. 6	Durata degli incarichi	Pag. 6
Art. 7	Indennità di Funzione di Coordinamento (parte fissa e parte variabile)	Pag. 6
Art. 8	Valutazione e revoca della funzione di coordinamento	Pag. 8
Art. 9	Finanziamento delle indennità per funzioni di coordinamento	Pag. 9
Art. 10	Norma di rinvio	Pag. 9
Art. 11	Norma finale	Pag. 9

[Handwritten signatures and initials]



Premessa

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Policlinico "Paolo Giaccone" di Palermo (di seguito denominata Azienda), con il presente Regolamento intende disciplinare le procedure per l'individuazione ed attribuzione delle funzioni di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL Comparto Sanità del 20 settembre 2001.

L'art. 10 del CCNL Comparto Sanità, Il biennio economico 2000-2001, dispone una specifica indennità per coloro cui sia affidata la funzione di coordinamento dell'attività dei servizi di assegnazione, nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo anche di pari categoria e, ove articolata al suo interno, di pari livello economico, con assunzione di responsabilità del proprio operato.

La norma contrattuale in argomento ha disciplinato la funzione di coordinamento prevedendo due fasi applicative:

- La prima fase applicativa contrattuale relativa all'attribuzione dell'indennità di coordinamento per quelle unità di personale che già svolgevano tali funzioni al 31/08/2001;
- La seconda fase relativa alla possibilità per ogni Azienda Sanitaria di istituire nuove posizioni di coordinamento sanitario e sociale, per eventuali esigenze di carattere organizzativo e funzionale.

La natura delle funzioni di coordinamento, secondo il tenore letterale della normativa contrattuale, si inquadra, quindi, in una funzione direttiva e organizzativa che ha come caratteristica principale e saliente quella di realizzare la concreta sinergia ed integrazione di vari interventi necessari all'andamento delle attività dei servizi di assegnazione, intendendo con ciò la funzione di coordinamento come specifica azione capace di "mettere insieme delle risorse" e anche di "mettere insieme tutte le azioni istituzionali e funzionali-organizzative" in modo più appropriato e funzionale per l'efficiente ed efficace andamento delle attività sanitarie.

Le disposizioni contrattuali appena accennate evidenziano, pertanto, figure professionali che accanto a funzioni prettamente assistenziali svolgono funzioni organizzative e manageriali.

Ulteriori elementi normativi si trovano nell'art. 6 della L. 43/2006 che istituisce le funzioni di coordinamento e definisce al comma 4 i requisiti per l'esercizio delle funzioni di coordinamento stesse, ed inoltre nell'art. 4 del CCNL Comparto Sanità del 10/04/2008, nonché nelle linee di indirizzo dettate dall'Assessorato Regionale della Salute con D.A. n. 01790/09 del 4 settembre 2009.

Art. 1 – Oggetto e finalità del Regolamento

1. Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per l'istituzione delle funzioni di coordinamento e la loro graduazione, il conferimento degli incarichi, la valutazione e la revoca degli stessi.

2. L'Azienda, sulla base della normativa e della disciplina contrattuale di riferimento e della propria organizzazione aziendale, valutate le oggettive esigenze di funzionamento della stessa, disciplina le funzioni di coordinamento, con i relativi contenuti economici, da affidare al proprio personale collaboratore professionale sanitario - ovvero al personale collaboratore tecnico nel caso del coordinamento degli assistenti sociali, se previsto - , appartenente alle categorie D e Ds, nei singoli profili professionali interessati.

3. L'Azienda considera le funzioni di coordinamento come uno strumento volto a potenziare proprio modello gestionale, con caratteristiche di flessibilità ed orientamento al decentramento



delle responsabilità, per il conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi aziendali affidati alle strutture.

4. Costituisce presupposto per l'attivazione delle funzioni di coordinamento la previsione, nell'ambito delle strutture aziendali di tale posizione funzionale.

Art. 2 - Riferimenti normativi e contrattuali

1. Il presente regolamento è redatto sulla base delle previsioni di cui l'art. 10 del CCNL del Comparto Sanità del 20/09/2001, dell'art. 6 della L. 43/2006, dell'art. 4 del CCNL 10/04/2008, nonché delle linee di indirizzo dettate dall'Assessorato Regionale della Salute con D.A. n. 01790/09 del 4 settembre 2009. La presente regolamentazione intende, inoltre, dare attuazione alle prescrizioni previste dall'art. 11 del CCIA del Comparto sottoscritto il 07/12/2011.
2. Ai sensi di quanto previsto dalla L. n. 43/2006 (relativamente alle funzioni di coordinamento), nonché dell'Accordo Stato Regioni del 01.08.2007, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del CCNL Comparto Sanità del 20/09/2001, Il 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 del 03/11/2009, n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del Regolamento di cui al Decreto del 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. Si precisa, inoltre, come previsto dal comma 2 dell'art. 4 del CCNL 10/04/2008, che *"il certificato di abilitazione alle funzioni direttive nell'assistenza infermieristica, di cui all'art. 6 comma 5 della legge 43/2006, incluso quello rilasciato in base alla pregressa normativa, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1"* dell'art. 4 CCNL del 10/04/2008.

Art. 3 - Criteri per l'individuazione degli incarichi

1. In coerenza con l'art. 10 del CCNL del Comparto Sanità del 20/09/2001 e attese le declaratorie sui profili professionali della categoria D, le funzioni per le quali è possibile attribuire l'incarico di coordinamento comportano un'autonoma assunzione di responsabilità e riguardano ambiti per i quali sussistono:

- attività di diretta gestione dei servizi di assegnazione nonché del personale appartenente allo stesso o ad altro profilo, predisponendo i piani di lavoro nel rispetto dell'autonomia operativa del personale assegnato e delle esigenze di lavoro di gruppo;
- funzioni dirette di tutorato in piani formativi.

2. Le suddette funzioni possono essere svolte a livello di dipartimento o di struttura e in settori di particolare rilevanza ove si richieda il raccordo tra le strutture e la Direzione strategica.

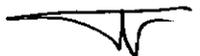
3. Avuto riguardo al proprio assetto organizzativo, l'Azienda procede all'individuazione delle funzioni di coordinamento, la cui graduazione tiene conto sia delle diverse caratteristiche delle strutture che delle effettive competenze e responsabilità da attribuire mediante l'incarico.



4. Per ciascun incarico, all'atto della sua istituzione, vengono preventivamente definiti:
- i contenuti professionali specifici e le attività peculiari dell'incarico in esame;
 - le aree di risultato da conseguire;
 - il peso dell'incarico, con riferimento ai criteri elencati al successivo art. 7;
 - i requisiti professionali e culturali specifici eventualmente necessari per ricoprire l'incarico.

Art. 4 – Requisiti per il conferimento degli incarichi di coordinamento

1. Possono partecipare alle selezioni per il conferimento delle funzioni di coordinamento gli operatori del ruolo sanitario e del ruolo tecnico (assistenti sociali), in servizio a tempo indeterminato o determinato (anche non consecutivo) da almeno 3 anni nella categoria D o Ds, alla data di scadenza del bando, presso enti del S.S.N. L'attribuzione delle funzioni di coordinamento al personale con rapporto di lavoro part-time è comunque subordinato alla opzione per il ripristino o l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo pieno.
2. Ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 10/04/2008, ai fini dell'affidamento dell'incarico di coordinamento di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 20/09/2001, Il biennio economico, e di quanto previsto nella L. 43/2006 è necessario il possesso di:
 - 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 Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica 03/11/1999 n. 509 e dell'art. 3, comma 9 del Regolamento di cui al decreto del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca del 22.10.2004, n. 270. Il 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, è valido ai fini dell'affidamento delle funzioni di coordinamento di cui al comma 1 del citato art. 4;
 - esperienza professionale complessiva nella categoria D, compreso livello economico Ds, di tre anni.



Art. 5 – Procedure e modalità di affidamento degli incarichi

1. L'attribuzione delle funzione di coordinamento ha luogo dopo che l'Azienda, con riferimento al proprio assetto interno, ha provveduto alla individuazione delle unite operative nel cui ambito va attribuita una o più funzioni di coordinamento e, formalizzato in sede di contrattazione integrativa, l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento della indennità di funzione.
2. Effettuata l'analisi organizzativa di cui al precedente comma 1, l'Azienda individua il personale che meglio risponde alle caratteristiche delle funzioni di coordinamento ordinarie (indennità di sola parte fissa) e complesse (indennità di parte fissa e di parte variabile).
3. La funzione di coordinamento è attribuita, con provvedimento motivato, dal Direttore Generale su proposta del Direttore Sanitario, per l'area sanitaria, e del Direttore Amministrativo, per l'area tecnica, previa individuazione degli idonei tramite apposita procedura selettiva sulla base di criteri concordati in sede di contrattazione decentrata.



4. I coordinamenti potranno essere individuati anche a livello dipartimentale o comunque sovrastrutturale ai fini di gestione di più attività complesse o di strutture a valenza interdipartimentali.
5. In presenza di disponibilità di posti per i quali è prevista l'attribuzione della funzione di coordinamento, l'Azienda pubblica apposito avviso interno di selezione.
6. L'avviso è pubblicato per un periodo non inferiore a 20 giorni consecutivi e le domande sono presentate direttamente all'ufficio protocollo dell'Azienda o trasmesse con raccomandata con A.R. e/o posta elettronica aziendale.
7. La selezione è basata sulla valutazione di titoli e su un colloquio, con attribuzione di un punteggio massimo di 100 punti. È dichiarato idoneo il candidato che raggiunge il punteggio minimo di 60 punti.
8. La selezione sui titoli (curriculum formativo e professionale) si basa su:
 - Titoli professionali e culturali posseduti;
 - Esperienze acquisite nella specifica area di attività nel cui ambito è collocato l'incarico in esame;
 - Attività formative e di studio condotte nell'ambito professionale di appartenenza;
 - Attitudini e capacità dimostrate;
 - Attività didattica;
 - Pubblicazioni scientifiche attinenti.

Alla valutazione dei titoli (curriculum formativo e professionale) è attribuito un punteggio massimo di 75 punti di cui massimo 40 attribuiti ai titoli culturali posseduti e massimo 35 alle esperienze lavorative acquisite nella specifica area di attività.

Il colloquio verte sulle aree di seguito indicate:

- Attitudine all'organizzazione e coordinamento
- Competenze tecnico - scientifico
- Legislazione sanitaria
- Organizzazione del Lavoro
- Rapporti con l'utenza
- Simulazioni su casi concreti.

Al colloquio è attribuito un punteggio massimo di 25 punti.

La Commissione di valutazione per la selezione degli idonei al coordinamento è costituita:

- dal Direttore Sanitario o da un suo delegato;
- da un Direttore di U.O.C. di Area Sanitaria;
- da un dirigente delle professioni sanitarie;
- da un segretario con qualifica non inferiore alla Cat. "C";

Al termine delle operazioni selettive la Commissione formula la graduatoria finale sulla base del punteggio complessivo conseguito da ciascuno e la trasmette al Direttore Generale per i conseguenti provvedimenti.



Art. 6 – Durata degli incarichi

1. La funzione di coordinamento é conferita per la durata di anni due ed è rinnovabile alla scadenza previa verifica dei risultati ottenuti.
2. La funzione di coordinamento può, comunque, essere revocata ancor prima della scadenza in caso di inosservanza delle direttive impartite per l'attuazione dei programmi e la realizzazione dei progetti finalizzati al miglioramento organizzativo ed al conseguimento di più elevati livelli quali-quantitativi delle prestazioni assistenziali.

Art. 7 – Indennità di Funzione di Coordinamento (parte fissa e parte variabile)

1. Al titolare della funzione di coordinamento spetta l'indennità parte fissa prevista dal CCNL del Comparto Sanità vigente.
2. L'Azienda, in connessione con la complessità dei compiti di coordinamento, può prevedere in aggiunta alla parte fissa dell'indennità di funzione di coordinamento, una parte variabile. L'ammontare della quota variabile, specificatamente attribuito a ciascuna posizione di coordinamento è determinato attraverso un processo di pesatura basato sui criteri di seguito esposti:

- Risorse Umane direttamente gestite
- Livello di autonomia esercitata;
- Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;

sulla base dei seguenti schemi:

Risorse Umane direttamente gestite (oltre al Coordinatore)	PUNTEGGIO
A. da 4 a 8	10 punti
B. da 9 a 12	20 punti
C. da 13 a 16	30 punti
D. da 18 a 22	40 punti
E. oltre 22	50 punti

Livello di autonomia esercitata	PUNTEGGIO
A. minimo	10 punti
B. medio	20 punti
C. alto	30 punti

Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati	PUNTEGGIO
--	-----------



A. minimo	10 punti
B. medio	20 punti
C. alto	30 punti

3. I valori scaturenti dalla procedura di valutazione sopra descritta comportano l'inquadramento delle singole funzioni di coordinamento in tre fasce, corrispondenti alla rilevanza della relativa funzione di coordinamento, precisate nella sottostante tabella:

FASCIA	PUNTEGGIO
I FASCIA	da 20 a 60 punti
II FASCIA	da 61 a 80 punti
III FASCIA	da 81 a 100 punti

4. Il valore economico dell'indennità annua di coordinamento parte variabile è determinato in relazione alla fascia di graduazione spettante al singolo incarico, tenuto altresì conto della disponibilità della quota-parte del fondo "Fondo fasce e incarichi" del CCNL Comparto Sanità. In particolare, il valore economico della suddetta indennità viene graduato sul range di valori stabilito dal CCIA del personale del Comparto che, di seguito, si riporta:

FASCIA	INDENNITA' DI COORDINAMENTO PARTE VARIABILE (importo lordo annuo a cui aggiungere la 13ma mensilità)
I FASCIA	€ 1.050,00
II FASCIA	€ 1.250,00
III FASCIA	€ 1.549,37

In caso di modifiche apportate all'articolazione di valori prevista dal CCIA del personale del Comparto, le indennità di coordinamento parte variabile sopra indicate in corrispondenza di ogni fascia saranno soggette a revisione.

5. La indennità di coordinamento parte variabile viene corrisposta per due terzi durante l'anno di riferimento a titolo di acconto, in quote mensili di pari importo, e per un terzo a titolo di saldo in unica soluzione al completamento della valutazione dell'attività annuale, qualora tale valutazione sia positiva, secondo i criteri meglio specificati al successivo art. 9.
6. L'indennità di funzione di coordinamento è cumulabile con quella di funzione specialistica e di responsabilità, qualora assegnata allo stesso dipendente la responsabilità di una funzione di tale natura, in applicazione del "Regolamento aziendale per il conferimento delle posizioni organizzative e delle funzioni specialistiche e di responsabilità".



7. Le indennità di coordinamento non sono cumulabili con le indennità attribuite per copertura di posizioni organizzative, in quanto la natura gestionale richiesta per la copertura di tali posizioni è già espressamente valutata tra i parametri di determinazione delle indennità di coordinamento stesse. L'eventuale assegnazione di una posizione organizzativa comporterà una obbligatoria opzione entro 30 giorni, rispetto al godimento di un coordinamento.

Art. 8 - Valutazione e revoca della funzione di coordinamento

1. Il dipendente, al quale è conferito l'incarico di coordinamento, svolge le relative funzioni con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla realizzazione dei compiti affidatigli.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati affidati incarichi di coordinamento sono soggetti a valutazione annuale, nell'ambito del ciclo delle performance disciplinato dall'apposito "Regolamento aziendale sulla valutazione del personale e per la retribuzione di risultato / produttività" approvato in via definitiva con delibera n. 1151 del 19/10/2012.
3. A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dall'affidamento dell'incarico, ogni Responsabile della struttura complessa di appartenenza, chiamato a svolgere la valutazione di propria competenza, deve specificare al personale destinatario di incarico di funzione di coordinamento quali sono gli obiettivi previsti ai fini della valutazione annuale. Egli deve, altresì, svolgere uno o più riunioni od incontri durante i quali avrà cura di illustrare, anche con esempi pratici, i comportamenti ritenuti "adeguati" per raggiungere il giudizio di idoneità nel processo di valutazione. Si intende per idoneità all'incarico di coordinamento una valutazione di almeno il 60% del risultato complessivo atteso nell'anno, determinato sulla base dei singoli obiettivi preventivamente assegnati e opportunamente pesati, secondo le modalità di assegnazione, pesatura e valutazione previsti nel Regolamento sopra citato.
4. La valutazione dell'operato del dipendente titolare di funzione di coordinamento comportante un giudizio negativo (valutazione annuale inferiore al 60% della prestazione teorica attesa, quest'ultima corrispondente al 100% del raggiungimento degli obiettivi assegnati) determina la revoca dello stesso sia nella parte fissa che in quella variabile (qualora posseduta), con provvedimento del Direttore Generale, nonché l'inidoneità del dipendente a ricoprire, per un periodo pari alla durata dell'incarico revocato, altri incarichi di responsabilità o di funzioni specialistiche. E' facoltà del dipendente ai sensi dell'art. 29 del Regolamento richiamato al comma 2, chiedere la revisione del giudizio di valutazione.
5. Il giudizio positivo alla fine del processo di valutazione annuale (valutazione annuale inferiore al 60% della prestazione teorica attesa, quest'ultima corrispondente al 100% del raggiungimento degli obiettivi assegnati) dà diritto alla conferma dell'incarico, alla corresponsione dell'indennità di coordinamento parte variabile nella misura di un terzo dell'importo annuale a titolo di saldo, ed inoltre della retribuzione di risultato nella misura commisurata al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in accordo ai criteri di calcolo dell'indennità di produttività previsti dal "Regolamento aziendale per la valutazione del personale e per la retribuzione di risultato / produttività".
6. La valutazione annuale dovrà essere effettuata entro novanta giorni dalla scadenza di ogni singolo anno di incarico e i risultati della stessa dovranno essere fatti pervenire entro il medesimo termine all'Area Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane.
7. Gli incarichi di coordinamento possono essere revocati o modificati prima della scadenza, con atto del Direttore Generale, nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- una successiva e diversa organizzazione interna all'Azienda;



- una variazione della rilevanza strategica della funzione di coordinamento istituita, a seguito di diverse scelte aziendali;
- eliminazione o modificazione di Strutture, Aree o Dipartimenti nel cui ambito la funzione di coordinamento era stata incardinata;
- un riordino di processi gestionali finalizzati al miglioramento dell'efficienza organizzativa;
- la perdita del rapporto di fiducia, anche a seguito di procedimento disciplinare, formalizzata con provvedimento motivato.

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di coordinamento da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito.

Nel caso di modifica dell'incarico affidato, esso verrà graduato secondo i criteri riportati al precedente art. 8, con conseguente rideterminazione dell'indennità di coordinamento parte variabile.

La revoca o la modifica dell'incarico è disposta con atto scritto del Direttore Generale, sentito per competenza il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo.

Art. 9 – Finanziamento delle indennità per funzioni di coordinamento

1. Al finanziamento degli incarichi di funzioni di coordinamento si provvede con le risorse di cui al "Fondo Fasce e Incarichi" del CCNL Comparto Sanità, attraverso lo stanziamento di una quota dello stesso fondo nella misura definita nel CCIA del Personale del Comparto.
2. L'entità del fondo non si storicizza, ma rimane collegata alla attribuzione individuale alle singole funzioni di coordinamento. La quota del fondo riservata alle funzioni di coordinamento viene definita in sede di contrattazione aziendale.
3. Le eventuali economie non utilizzate nel corso dell'anno confluiscono nel fondo del salario di risultato dell'anno successivo, a meno di diversa destinazione concertata tra le parti.

Art. 10 - Norma di rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si fa espresso riferimento alle norme contrattuali vigenti in materia nonché alle linee guida impartite dall'Assessorato regionale della Sanità e, per quanto attiene il processo di verifica e valutazione dei risultati del personale titolare di funzioni di coordinamento si rinvia all'apposito Regolamento aziendale per la valutazione del personale e per la retribuzione di risultato / produttività.

Art. 11 - Norma finale

1. Il presente Regolamento entrerà in vigore a seguito di deliberazione della Direzione Generale.



2. Le procedure di cui al presente Regolamento non si applicano agli incarichi di Coordinamento, riconosciuti ai Collaboratori Professionali Sanitari appartenenti già alla Cat. D e DS ed attribuiti con decorrenza 1 settembre 2001 ai sensi del CCNL 20.9.2001.
3. Gli stessi incarichi, peraltro, sono soggetti alle procedure valutative previste dal presente Regolamento ai fini della parte variabile dell'indennità di coordinamento che, in caso di valutazione negativa, viene revocata.

Carlo Corrao
maestro
Giuseppe
maestro
maestro
maestro