SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

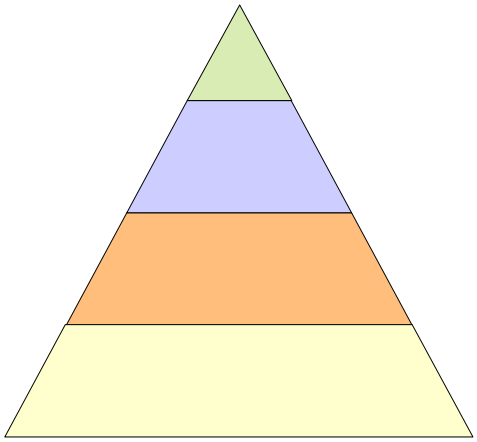
Ferrara, 15.6.2005

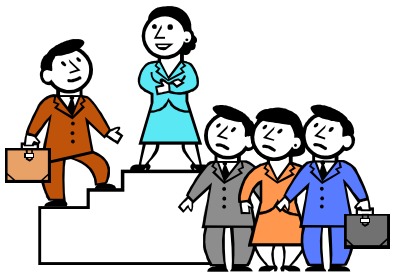
AREA DEL COMPARTO

Accordo Sindacale Aziendale Pluriennale

sullo SVILUPPO PROFESSIONALE

del PERSONALE





PREMESSA:

L'Azienda USL attribuisce al fattore produttivo "RISORSA UMANA" un ruolo di centralità nell'ambito del sistema produttivo complessivo di erogazione servizi, che si manifesta attraverso il governo del personale impostato su alcune linee strategiche fondamentali:

1. l'attivazione di adeguati modelli organizzativi, coerenti con il processo di aziendalizzazione, capaci di assicurare la migliore utilizzazione delle risorse umane e tecnologiche nonché l'integrazione fra attività sanitarie ed amministrative;
2. la qualificazione delle risorse umane attraverso lo sviluppo professionale, l'attivazione di equi sistemi premianti, la formazione permanente, la partecipazione consapevole degli operatori, nel rispetto dei rispettivi ruoli, alla programmazione aziendale per obiettivi e alle conseguenti azioni impostate per il loro raggiungimento;
3. la ricerca, in forma partecipata, della massima efficacia del prodotto reso attraverso l'essenzialità dei processi produttivi attivati;
4. l'impostazione di un equilibrato Sistema di Valutazione.

Gli ultimi contratti di lavoro del Comparto Sanità, in linea con quanto previsto dall'art. 1 del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni, introducono sistemi premianti e di sviluppo professionale del personale dipendente e sono l'occasione per realizzare la gestione delle risorse umane con criteri aziendali, adeguati alle esigenze di cambiamento organizzativo, per il perseguimento dei livelli di efficienza ed efficacia previsti dalla disciplina di riordino della Pubblica Amministrazione;

L'organizzazione predisposta dall'Azienda, in virtù dei criteri di funzionamento dedotti in via generale dal D.Lgs. 29/93 nonché dalle leggi di riordino del S.S.N. risponde a precise esigenze di:

- sviluppo del processo di aziendalizzazione con l'introduzione di modelli organizzativi attenti alle esigenze di efficienza, economicità ed efficacia (DIPARTIMENTALIZZAZIONE);
- sviluppo delle funzioni di programmazione, di responsabilizzazione del personale sugli obiettivi e sui risultati;
- individuazione di modelli organizzativi capaci di assicurare la razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane e tecnologiche, il miglioramento dei processi di coordinamento e di controllo, l'integrazione fra le attività sanitarie e tra queste ultime e quelle amministrative;
- sviluppo delle attività di formazione ed aggiornamento e complessivo miglioramento della qualità delle prestazioni;

La realizzazione degli obiettivi anzi indicati è avvenuta in Azienda attraverso un riassetto organizzativo che modifica quello precedentemente definito con Atto Aziendale, con particolare attenzione alle articolazioni (Sanitarie e non) che afferiscono alle macrostrutture aziendali.

In via prioritaria si è formalizzata la costituzione di tre Distretti (Centro/Nord – Sud/Est – Ovest), con la formale istituzione dei Dipartimenti di Cure Primarie afferenti alle rispettive Aree Territoriali. La medesima organizzazione su base distrettuale è ripresa altresì nelle altre Macro-Strutture (Dipartimento Sanità Pubblica e Dipartimento Sanità Mentale) che rispondono alle proprie specifiche logiche dipartimentali e nello stesso tempo realizzano uno stretto collegamento con le diverse aree territoriali. Essa trova infine riscontro anche nel Presidio Unico Ospedaliero che prevede autonomi stabilimenti distinti per area.

In particolare il processo riorganizzativo ha comportato la revisione delle articolazioni relative a Strutture Complesse, Semplici e Uffici, con conseguente identificazione di specifici livelli di responsabilità per il personale: sia Dirigente – attraverso l'attribuzione di incarichi dirigenziali – che di Comparto – attraverso il riconoscimento delle Posizioni Organizzative e degli incarichi di Coordinamento connessi alla responsabilità di organizzare le attività, il personale e i beni che permettono l'esercizio delle attività.

Alla riorganizzazione si accompagnano altresì processi di riqualificazione del personale attraverso un piano pluriennale che porti, specie per l'Area Sanitaria ad una evoluzione culturale ed organizzativa per accrescere i livelli di autonomia e professionalità.

LIVELLI DI RESPONSABILITA':

1) **Incarico di Posizione Organizzativa;**
2) **Incarico di Coordinamento;**
3) **Inquadramento in Categoria D - Livello economico D Super (Ds).**

1) Incarico di POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Gli incarichi sono attribuiti:

- per posizioni di natura gestionale e programmatoria collegati a responsabilità riconosciute tali con atti formali di organizzazione, con contenuti di elevato grado di autonomia organizzativa, i cui contenuti siano espressione di alta specializzazione che richiedono professionalità specifica;
- per posizioni di direzione di équipes a livello aziendale, dipartimentale o distrettuale, con svolgimento di funzioni di integrazione delle attività tra strutture e macrostrutture.

A tali posizioni ineriscono, nell'ambito di un'ampia discrezionalità operativa, le capacità di:

PROGRAMMAZIONE:

- stabilire obiettivi di breve-lungo periodo e i mezzi per conseguirli;
- elaborare modelli innovativi per migliorare l'utilizzo di risorse;
- programmare il fabbisogno di personale;
- promuovere il fabbisogno di formazione.

GESTIONE:

- assumere la responsabilità di personale assegnato;
- partecipare alla gestione del budget finanziario;
- guidare l'attività degli operatori della propria équipe;
- rapportarsi con soggetti esterni attraverso le forme previste dall'Azienda;
- rapportarsi con soggetti interni;
- diffondere informazione;
- partecipare alle valutazioni del personale e degli obiettivi specifici;
- svolgere una attività di indirizzo e coordinamento.

AUTONOMIA:

- capacità di analizzare le problematiche, formulare ed elaborare le soluzioni, svolgendo un ruolo attivo di piena partecipazione alla realizzazione dei risultati voluti dalla Direzione;
- capacità di assumere scelte inerenti il proprio ambito di competenza;
- consapevolezza delle responsabilità connesse al ruolo.

2) Incarico di COORDINAMENTO:

Le posizioni di coordinamento sono conferite dall'Azienda a personale della Categoria D, Livello Iniziale/Ds, in relazione alla necessità di migliorare il livello di funzionalità dei Servizi, attraverso l'individuazione di una figura professionale a cui conferire la specifica responsabilità di organizzare le attività dei Servizi di assegnazione, nonché il personale appartenente allo stesso o altro profilo anche di pari categoria e pari livello economico, nonché i beni che permettono l'esercizio delle attività.

Il Coordinatore assume il ruolo gestionale di presa in carico organizzativa e in particolare promuove lo sviluppo professionale e la motivazione del personale incidendo sull'organizzazione attraverso:

- Azioni volte alla realizzazione degli obiettivi dati dalla Direzione;
- Azioni volte alla variazione delle "quantità prodotte"
- Applicazione Evidence Based Nursing (EBN);
- Impiego ottimale delle risorse umane e materiali
- Azioni volte a sperimentare soluzioni di cambiamento in merito a nuovi modelli organizzativi gestionali.

3) Inquadramento in CATEGORIA D – Livello economico D Super (Ds):

Appartengono alla Categoria D livello economico Ds i lavoratori che ricoprono posizioni di lavoro che, oltre alle conoscenze teorico-specialistiche e/o gestionali in relazione ai titoli di studio e professionali conseguiti, richiedono a titolo esemplificativo e anche disgiuntamente;

- autonomia e responsabilità dei risultati conseguiti;
- ampia discrezionalità operativa nell'ambito delle Strutture Operative di assegnazione;
- funzioni di direzione e coordinamento, gestione e controllo di Risorse Umane;
- coordinamento di attività didattica;
- iniziative di programmazione e proposta.

Nello specifico, il Collaboratore Ds:
- programma la migliore utilizzazione delle risorse umane in relazione agli obiettivi assegnati e verifica l'espletamento delle attività del personale;
- collabora alla formulazione dei piani operativi;
- coordina le attività didattiche teorico-pratiche e di tirocinio e formazione del personale assegnato;
- formula proposte operative per l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'attività affidatagli;
- assume iniziative di programmazione e di proposta in collaborazione con il Dirigente nella formulazione dei piani operativi e dei sistemi di verifica della qualità per l'ottimizzazione dei servizi sanitari.

Nell'ambito del processo di riqualificazione della Categoria D nel livello economico SUPER (Ds), in base alla organizzazione della struttura di riferimento, si prevede la seguente distinzione di ruoli:

DS GESTIONALE: vedi punto 2) precedente con riferimento al titolare di incarico di Coordinamento.

DS PROFESSIONAL:
Sono qui compresi gli operatori che svolgono compiti che comportano autonomia e responsabilità nei risultati conseguiti e, anche disgiuntamente, ampia discrezionalità operativa nell'ambito dell'organizzazione delle Strutture Operative di riferimento.

In particolare l'operatore Ds Professional:

promuove lo sviluppo professionale e la motivazione del personale incidendo sulla formazione / aggiornamento attraverso:
- Formazione e comunicazione, funzione tutoriale (studenti, neoassunti, neoinseriti)
- Sviluppo sistemi informativi
- Sviluppo processi di qualità istituzionale
- Sviluppo Evidence Based Nursing (EBN), ricerca
- Consulenza in qualità di esperto del settore
- Azioni volte a sperimentare soluzioni di cambiamento secondo nuovi modelli di presa in carico del paziente;

****

LOGICHE ORGANIZZATIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE NELLE STRUTTURE AZIENDALI:

Sulla scorta dei contenuti dei livelli di responsabilità in precedenza indicati, è stato attribuito ai Direttori delle Strutture Aziendali (Macro-Strutture e Dipartimenti) il compito di formulare proposte attuative, in coerenza con l'organizzazione delle singole articolazioni, che consentano di comporre la mappatura complessiva degli incarichi di Posizione Organizzativa e di Coordinamento, nonché la previsione di posti di livello economico Ds, a sostegno del piano di sviluppo professionale del personale dell'Area del Comparto afferente a ciascuna delle Strutture.

In funzione delle logiche esplicitate per i vari istituti, si è ricercata fortemente una coerenza di sistema nella definizione dei diversi livelli di responsabilità prendendo a riferimento comune l'organizzazione dei servizi su base territoriale.

Per quanto attiene alla definizione dei livelli di responsabilità si sono utilizzati criteri diversificati e correlati per ogni macrostruttura:

Dipartimento di Sanità Pubblica:
In tale macrostruttura è motivata una scelta di sviluppo professionale che tende a valorizzare il passaggio in Ds (in misura minore i livelli di coordinamento), in quanto sono evidenti livelli di specializzazione per singole aree uniti a spiccata autonomia professionale dei diversi operatori dell'Area del Comparto, che si manifesta in particolare nei rapporti gestiti con strutture esterne all'Azienda (private e non), soprattutto con riferimento all'esercizio della funzione relativa ai controlli.
Più in generale si evidenzia l'opportunità di affiancare a tali livelli specialistici lo sviluppo di processi formativi e di comunicazione interna nel contesto di un più ampio sistema di qualità e accreditamento.
Le Posizioni Organizzative corrispondono ad una responsabilità configurata in rapporto ai tre Nuclei Territoriali istituiti. Altre P.O. sono da riferirsi alla gestione dei processi aziendali trasversali di valenza specialistica.

Presidio Unico Ospedaliero:
Nell'ambito del Presidio Unico Ospedaliero sono confermati ruoli di coordinamento storicamente presenti nelle diverse Unità Operative ed inoltre sono riconosciute le funzioni di coordinamento all'interno di équipes afferenti a settori operativi specialistici e complessi.
Per quanto attiene alle motivazioni dello sviluppo in Ds, si ritiene opportuno considerare la necessità di creare una rete integrata con il Sistema Qualità e Accreditamento e con i processi formativi e di comunicazione interna, mentre in alcuni settori emerge la correlazione con lo sviluppo delle alte tecnologie informatiche/sanitarie (es.: Radiologia) e con l'elevata specializzazione di settori tipo (Sala Operatoria).
Le Posizioni Organizzative di tipo gestionale trovano una concreta realizzazione nell'ambito della Direzione Infermieristica e Tecnica.

Dipartimento di Salute Mentale:
Nell'ambito del Dipartimento Salute Mentale sono confermati ruoli di coordinamento storicamente presenti nelle diverse Unità Operative ed inoltre sono riconosciute le funzioni di coordinamento all'interno di équipes afferenti a settori operativi specialistici e complessi.
Per lo sviluppo in Ds, sono elementi distintivi la gestione in forma autonoma di percorsi complessi di presa in carico (Case-management) e gli aspetti rilevanti nelle relazioni che coinvolgono gli utenti e i sistemi di supporto (famiglie, volontariato), nonché le relazioni con le strutture ospedaliere territoriali.
Anche in tale area inoltre, si ritiene opportuno considerare la necessità di creare una rete integrata con il Sistema Qualità e Accreditamento e ai processi formativi e di comunicazione interna.
Le Posizioni Organizzative di tipo gestionale trovano una concreta realizzazione nell'ambito della Direzione Infermieristica e Tecnica.

Dipartimenti di Cure Primarie:
Tali Macrostrutture sono di recente costituzione e in esse sono confermati ruoli di coordinamento già presenti nelle diverse Unità Operative preesistenti alla costituzione dei D.C.P.
Inoltre si sono riconosciuti ulteriori livelli di coordinamento all'interno di équipe in settori operativi specialistici e complessi.
Per quanto attiene allo sviluppo in Ds, la specificità è dovuta alla necessità di gestire in un contesto territoriale un insieme di relazioni con più interlocutori (Specialisti, M.M.G., ecc..) e anche in tali organizzazioni è necessario creare una rete integrata con il Sistema Qualità e Accreditamento e ai processi formativi e di comunicazione interna.
Per quanto attiene le posizioni organizzative gestionali, trovano una concreta realizzazione nell'ambito della Direzione Infermieristica e Tecnica.

Servizi di Staff (esclusa la Direzione Infermieristica e Tecnica):
In tale contesto sono costituite diverse Unità Operative in cui è collocato personale del Comparto che svolge attività cui sono correlate funzioni, competenze e livelli di responsabilità di rilievo aziendale, tali da motivare l'individuazione di incarichi di Posizione Organizzativa.
Sono inoltre presenti livelli di specializzazione per aree specifiche, uniti a spiccata autonomia professionale dei diversi operatori dell'Area del Comparto, che si manifesta in particolare nella gestione del Sistema E.C.M. o della formazione di base. Per questa fattispecie è giustificata una scelta di sviluppo professionale che tende a valorizzare il passaggio in Ds.

Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale:
Per tale struttura il principio cardine adottato è stato di dare una rappresentatività complessiva delle professioni sanitarie riprogettando le funzioni organizzativo-gestionali dell'ex Servizio Infermieristico Aziendale dando avvio ad un processo di costituzione della Direzione Infermieristica e Tecnica.
Il modello organizzativo progettato prevede una struttura a matrice, nell'ambito della quale siano evidenti le interconnessioni tra i livelli gestionali e i livelli professionali.
Nell'ambito dei livelli gestionali sono previste Posizioni Organizzative collegate alle macrostrutture (P.U.O. – D.S.M. – D.S.P. – DD.CC.PP.), mentre sono previste P.O. di tipo professionale a livello aziendale che hanno la funzione di creare una sinergia di relazioni con i Ds Professional dello stesso profilo presenti nelle diverse macrostrutture.

Area Tecnico-Amministrativa:
Questa Area è stata articolata attraverso l'attivazione dei Dipartimenti Centrali e Unità Operative Amministrative afferenti alle macrostrutture e agli staff alla Direzione.
In tale contesto vengono istituite Posizioni Organizzative che trovano il proprio riferimento nella gestione di équipes e/o di processi amministrativi ad alta valenza di professionalità specifica e di livelli di responsabilità amministrativa e contabile.

RICOGNIZIONE AZIENDALE PER L'INDIVIDUAZIONE DEI POSTI CUI ATTRIBUIRE I DIVERSI LIVELLI DI RESPONSABILITA' (P.O. – Coordinamenti – Ds):

Conseguentemente alle logiche sopra individuate, vengono individuati i posti cui attribuire i diversi livelli di responsabilità come risulta da specifica **Mappa di Ricognizione - ALLEGATO 1.**

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI P.O. – COORDINAMENTI E PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI RIQUALIFICAZIONE IN DS:

1) Piano delle Posizioni Organizzative e criteri di realizzazione:

→ *Incarichi di Posizione organizzativa conferiti alla data odierna:*

Gli incarichi di P.O. già conferiti alla data odierna con formale provvedimento dell'Azienda sono riconfermati nei confronti degli attuali titolari.
Essi trovano riscontro nell'ambito della riorganizzazione delle strutture aziendali individuata dalla Direzione, anche nei casi in cui la denominazione o i contenuti dello specifico incarico risultino differenziati rispetto a quelli originariamente deliberati, in ragione del mutato assetto organizzativo.

→ *Incarichi di Posizione organizzativa di nuova istituzione:*

AREE DI RIFERIMENTO:

I nuovi incarichi di P.O. verranno attribuiti nelle aree sanitaria, sociale, tecnica, amministrativa, in base alla ricognizione che viene predisposta dalla Direzione.

TIPOLOGIE DI INCARICO:

Gestionale: con funzioni di:
- assunzione di responsabilità di personale assegnato;
- partecipazione alla gestione del budget finanziario;
- guida dell'attività degli operatori della propria équipe;
- rapporto con soggetti esterni attraverso le forme previste dall'Azienda;
- rapporto con soggetti interni;
- diffusione dell'informazione;
- svolgimento di attività di indirizzo e coordinamento;
- controllo e monitoraggio dei risultati ottenuti rispetto agli obiettivi dati.

Professionale: con funzioni di:
- autonomia nell'analisi delle problematiche, formulazione ed elaborazione delle soluzioni;
- piena partecipazione alla realizzazione dei risultati voluti dalla Direzione;
- capacità di assumere scelte inerenti il proprio ambito di competenza.

REQUISITI PER L'ACCESSO:

Incarichi di tipo gestionale:
- inquadramento in categoria D da almeno 2 anni;
- anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno 5 anni in categoria C / D;
- attribuzione di funzione di coordinamento da almeno 1 anno, con valutazione positiva (solo per l'Area Sanitaria); tale requisito di coordinamento non è richiesto per le P.O. afferenti al Dip.to Sanità Pubblica per la particolare connotazione organizzativa che caratterizza in questa fase tale Dipartimento);

Incarichi di tipo professionale:
- inquadramento in categoria D;
- anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno 10 anni in categoria C / D.

MODALITÀ DI ACCESSO:

Selezione degli aspiranti che rispondono a specifico bando per i posti di cui alla ricognizione aziendale, tramite colloquio (max. 70 punti) e valutazione curriculum (max. 30 punti) con giudizio finale di idoneità ed inserimento in graduatoria in base al relativo punteggio conseguito.

TEMPI:

L'effettiva attribuzione degli incarichi sarà effettuata nei confronti degli aventi diritto in modo graduale, entro Febbraio 2006, secondo priorità stabilite dalla Direzione aziendale.

2) Incarico di Coordinamento:

Per l'attribuzione di tali incarichi si fa riferimento a quanto stabilito al capitolo **n. 3**, dell'Accordo Integrativo Aziendale stipulato in data **8/7/2003**.

3) Inquadramento in Categoria D – Livello economico D Super (Ds):

CRITERI E PROCEDURE PER IL PASSAGGIO, nell'ambito della CAT. D, dal LIVELLO INIZIALE AI PROFILI PROFESSIONALI DI COLLABORATORE PROFESSIONALE SANITARIO ESPERTO E COLLABORATORE PROFESSIONALE ASSISTENTE SOCIALE ESPERTO – LIVELLO ECONOMICO SUPER DS:

La progressione interna nel sistema classificatorio introdotto dal C.C.N.L. del 7.04.1999, confermata dal C.C.N.L. integrativo del 20.09.2001 e dal C.C.N.L. del 19.04.2004, da realizzarsi tramite apposite procedure selettive interne, rappresenta un importante strumento di valorizzazione del personale finalizzato a:

- premiare il merito, valorizzando le conoscenze acquisite dalle diverse professionalità all'interno dell'Azienda;
- incentivare la motivazione del personale valorizzando l'assunzione di responsabilità ed i riconoscimento delle singole capacità;
- diversificare adeguatamente competenze e responsabilità dei singoli professionisti nell'ambito delle diverse articolazioni aziendali coerentemente con quanto previsto dalle declaratorie contrattuali;
- attivare processi di riqualificazione interna in linea con le esigenze di cambiamento organizzativo dell'Azienda.

Visti:

- l'art. 17 1° e 2° comma del C.C.N.L. del 7.04.1999 che prevede:
  "1. I passaggi dei dipendenti, nell'ambito della stessa categoria tra profili di diverso livello economico nei limiti della dotazione organica, vengono effettuati dalle aziende ed enti previo superamento di una selezione interna aperta alla partecipazione dei dipendenti in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti dalla relativa declaratoria dell'allegato 1.
  2. I criteri per le selezioni del comma 1 e le procedure relative alle modalità del loro svolgimento vengono definite dal regolamento di cui all'art. 16, comma 4, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 3."
- l'art. 16 4° comma del C.C.N.L. del 7.04.1999 che prevede:
  "4. Le procedure relative alle modalità di svolgimento delle selezioni del comma 1 sono preventivamente individuate dalle aziende o enti con atti regolamentari improntati a principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento ai sensi di quanto previsto dall'art. 36, comma 3 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Le parti, al fine di fornire alle aziende ed enti linee guida uniformi sulle procedure, rinviano all'allegato 2 al presente contratto."
- le declaratorie contrattuali per quanto attiene la descrizione dei Profili Professionali nonché i requisiti di accesso alle procedure selettive interne.

A) INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI DI Collaboratore Professionale Sanitario Esperto e Collaboratore Professionale Assistente Sociale Esperto:

Attraverso il processo di riqualificazione del **PERSONALE DEL RUOLO SANITARIO DELL'AREA DEL COMPARTO – CAT D dal livello iniziale al livello economico Ds,** l'obiettivo che l'Azienda intende perseguire è quello di individuare, nel contesto generale delle declaratorie previste dalla normativa contrattuale i diversi livelli che nell'ambito della categoria coniugano competenze e responsabilità in rapporto con l'organizzazione esistente per il miglioramento complessivo della qualità dei Servizi.

Per rispondere all'obiettivo indicato l'Azienda intende procedere alla riqualificazione delle proprie dotazioni organiche attraverso l'individuazione di figure professionali che, all'interno delle singole articolazioni aziendali, assumano la **funzione di referenti per i processi riguardanti l'Area del comparto**, in particolare riferiti a:

- Accreditamento delle strutture
- Formazione e comunicazione, funzione tutoriale
- Sviluppo sistemi informativi
- Sviluppo processi di qualità istituzionale
- Consulenza in qualità di esperto del settore
- Azioni volte a sperimentare soluzioni di cambiamento secondo nuovi modelli di presa in carico del paziente / utente

L'Azienda procederà ad una preventiva formazione **facoltativa** mirata dei candidati sui contenuti dei processi di cui sopra, che saranno oggetto della prova teorico-pratica.

L'Azienda individua il numero di posizioni DS da prevedere nell'attuale organizzazione, con riguardo alle macrostrutture aziendali e all'interno delle stesse con riguardo alle singole Unità Operative - Moduli Organizzativi nell'ambito delle relazioni sindacali in corso.

B) MODALITA' di espletamento della prova selettiva:

Il presente accordo disciplina le modalità di svolgimento della selezione interna per il passaggio nell'ambito della Categoria D, dal livello economico iniziale al livello economico DS, di tutti i profili professionali appartenenti al Ruolo Sanitario nonché delle Assistenti Sociali.

Il passaggio ai profili professionali di Collaboratore Professionale Sanitario Esperto e Collaboratore Professionale Assistente Sociale Esperto avviene sulla base di una graduatoria effettuata fra i candidati in possesso dei requisiti previsti dai C.C.N.L. vigenti, che intendono accedere al nuovo profilo, che tiene conto da un lato della esperienza già maturata e dall'altro delle capacità ed attitudini professionali degli stessi.

Il passaggio ai nuovi Profili avviene pertanto sulla base di graduatorie formulate a seguito dell'espletamento di unica procedura di selezione interna, per titoli e prova teorico-pratica.

A tal fine, per il regolare espletamento della stessa, si precisa che l'Azienda intende procedere come di seguito specificato:

- Individuazione del numero di posti per profilo da riqualificare, dalla posizione di Cat. D livello iniziale al livello economico DS, con riguardo alle macroarticolazioni e nell'ambito delle stesse all'U.O. o altra articolazione aziendale secondo quanto previsto dalle relazioni sindacali in corso;
- Emissione di Bando di Selezione Interna per titoli e prova teorica-pratica.
- Formulazione di graduatorie per Profilo Professionale secondo lo schema di posti indicato nel Bando.

b1) MODALITA' di utilizzo della graduatoria:

- Le modalità di utilizzo delle graduatorie sono quelle indicate dal presente regolamento. Mantenendo il processo in corso numericamente inalterate le dotazioni organiche di riferimento, le graduatorie potranno essere utilizzate esclusivamente sulla base dei sottospecificati principi e modalità:

  - L'attribuzione delle posizioni Ds riguarderà i candidati più utilmente collocati ed assegnati stabilmente ad ogni singola equipe, U.O. secondo la mappa di posti allegata al Bando;

- La graduatoria generale relativa ad ogni singolo profilo professionale potrà essere utilizzata per la copertura di posti che si renderanno successivamente vacanti di U.O. diversa da quella di definitiva assegnazione, solo se all'interno della stessa non risultino più candidati idonei da riqualificare (purché ricompresa nella stessa macroarticolazione *(clausola da definire)*. In tale ipotesi va ricompresa anche il personale infermieristico assegnato al POOL sostituzioni, indifferentemente dall'ambito territoriale di appartenenza e dalla struttura di provvisoria destinazione. Il criterio di chiamata sarà l'ordine di graduatoria generale.

In relazione ai criteri anziesplicitati l'Azienda si impegna, al fine di consentire la più ampia partecipazione dei candidati idonei al Profilo DS, a dar corso alle procedure di Mobilità Interna Aziendale di Stabilimento Ospedaliero/Dip.to per i Profili: Infermiere, Educatore Prof.le, Ostetrica, da concludersi prima dell'approvazione delle graduatorie di Selezione Interna.

La verifica relativa alla "definitiva assegnazione" all'equipe/unità operativa sarà quindi effettuata al momento dell'approvazione della graduatoria.

b2) Rapporti tra Reinquadramenti e Mobilità Interna:

Dopo la prima applicazione, in presenza delle seguenti condizioni:
- posti vacanti del Profilo D iniziale;
- graduatoria di singola unità operativa, livello Ds;

la mobilità eventualmente attivata a copertura del sopracitato posto del profilo D con operatore idoneo al livello Ds proveniente da altra U.O., comporterà il posizionamento di quest'ultimo in fondo alla graduatoria di livello Ds di quella specifica U.O.

Per completare l'imponente processo di riqualificazione, che col presente Accordo si vuole attivare, la Mobilità interna sui posti che si renderanno vacanti nel livello Ds, potrà essere espletata esclusivamente a seguito dell'esaurimento della graduatoria generale di ogni singola professionalità.

C) PROCEDURE DI SELEZIONE:

c1) Requisiti di ammissione:

I requisiti di ammissione ai Profili Ds Sanitari e Assistente Sociale sono quelli previsti dal CCNL integrativo del CCNL del personale del Comparto Sanità stipulato il 7/04/1999, ovvero:

"- per i collaboratori professionali sanitari esperti dei servizi infermieristici:

1. esperienza professionale complessiva di sei anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva triennale nel medesimo profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale corredato, del diploma di scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica;

3. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D, livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale;

- per tutti gli altri collaboratori professionali sanitari esperti e per il collaboratore professionale assistente sociale esperto:

1. esperienza professionale complessiva di otto anni nel corrispondente profilo della categoria C e/o della categoria D – livello iniziale – acquisita in aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale;

2. esperienza professionale complessiva di tre anni nella categoria D – livello economico iniziale nel corrispondente profilo acquisita in aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale".

Non saranno ammessi alla selezione i dipendenti dichiarati inidonei in via definitiva alle mansioni proprie della qualifica.

c2) Composizione della Commissione:

PRESIDENTE: n. 1 Dirigente designato dalla Direzione Generale

COMPONENTI: n. 1 componente della Direzione Infermieristica e Tecnica scelto dall'Azienda, con riguardo all'area infermieristica;

n. 3 dipendenti a tempo indeterminato appartenenti al Profilo Professionale di Collaboratore Professionale Sanitario Esperto, designati dall'Azienda, con riguardo a ciascuna delle seguenti Aree: prevenzione, riabilitazione, tecnico-sanitaria, con almeno 5 anni di anzianità nella Categoria D;

n. 1 dipendente a tempo indeterminato, designato dall'Azienda, appartenente al Profilo professionale Assistente Sociale Esperto con almeno 5 anni di anzianità nella Categ. D;

SEGRETARIO: un dipendente amministrativo a tempo indeterminato dell'Azienda U.S.L. di Ferrara appartenente alla Cat. C o D, individuato dal Presidente della Commissione Esaminatrice.

C3) Criteri di selezione:

La selezione comprende la valutazione dei titoli nonché la verifica del possesso dei requisiti di professionalità mediante l'espletamento di apposita prova teorico-pratica su materie attinenti al posto da conferire.

Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo la Commissione si attiene ai principi generali del D.P.R. n. 220 del 27 Marzo 2001 e del regolamento aziendale disciplinante le procedure di selezione interna nel sistema di classificazione ex art. 16 e 17 comma 1 C.C.N.L./99;

In relazione al numero di partecipanti e qualora per lo svolgimento della prova siano necessari più locali su Sedi diverse, per il lavoro di vigilanza e di raccolta degli elaborati possono essere nominati appositi comitati costituiti da tre funzionari dell'U.S.L. di cui uno con funzioni di presidente ed uno con funzioni di segretario. I componenti del Comitato di Vigilanza saranno scelti con le modalità già previste per i componenti della commissione principale.

D) CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLE PROVE SELETTIVE E DEI TITOLI:

La Commissione ha a disposizione 100 punti così da attribuire:

a) 40 punti per i titoli
b) 60 punti per la prova teorica-pratica

I punti attribuibili ai titoli sono così ripartiti:

1) Titoli di carriera	max p. 25
2) Titoli di studio	max p. 3
3) Titoli vari	max p. 12

Nell'ambito dei limiti sopra evidenziati, si procederà all'attribuzione del punteggio come di seguito specificato:

TITOLI DI CARRIERA (Max punti 25):

- *Ai fini della valutazione dei titoli di carriera si dispongono le seguenti tipologie tenendo presente che non saranno valutati i periodi costituenti requisito di ammissione;*

- *Servizio prestato presso Aziende od Enti del comparto od equiparati, nonché presso altre Pubbliche Amministrazioni:*

- nella medesima professionalità – (Collab. Prof.le Sanitario e Collab. Prof.le – Assistente Sociale) – Cat. C e/o D (magg. del 20% per i servizi formalmente riconosciuti di Coord. espletati prima del 1.09.01)	*p. 1 per anno*
- in profili sanitari di Cat. BS (Infermiere Generico – Puericultrice – Massofisioterapista)	*p. 0,500 per anno*

TITOLI DI STUDIO (Max p. 3):

- Laurea 2° livello (in materie affini alle professioni sanitarie)	*p. 1*
- Diploma post-laurea attinente alla professionalità oggetto della selezione (master o altri corsi universitari)	*p. 1,500*
- Diploma di abilitazione a funzioni Direttive	*p. 1*
- Diploma di Scuola diretta a fini speciali nell'assistenza infermieristica (D.A.I. - D.D.S.I.-I.I.D.) e Laurea di 2° livello nelle professioni sanitarie	*p. 2*

TITOLI VARI (Max p. 12):

- *Crediti formativi* — *p. 0,10 per credito formativo per un massimo di 10 punti*
- *Attività di docenza formalmente riconosciuta e svolta nell'ambito del S.S.N. (p. 0,20 ogni 10 ore di docenza)* — *max. p. 2*
- *Pubblicazioni, titoli scientifici, relazioni di ricerche* — *max. p. 3*

Non saranno valutati altri titoli oltre quelli specificatamente previsti nelle categorie sopra individuate.

Prova TEORICO-PRATICA: (Max 60 punti – Min. 31 punti):

La prova teorico-pratica sarà volta a verificare capacità ed attitudini degli aspiranti all'espletamento del ruolo da ricoprire.

Tenuto conto della predeterminazione dei criteri e modalità di valutazione dei titoli effettata con il presente Accordo.

Le operazioni di valutazione degli stessi riguarderanno esclusivamente i candidati che conseguiranno una valutazione di sufficienza nella prova teorico-pratica.

E) GRADUATORIA FINALE:

La graduatoria finale è data dalla sommatoria dei punteggi attribuiti agli aspiranti per i titoli e la prova teorica-pratica. La graduatoria come sopra formulata ha validità quattro anni.

VINCOLI CONTRATTUALI ED ECONOMICI E TEMPI DI REALIZZAZIONE:

Per l'applicazione concreta del presente piano di sviluppo professionale rispetto ai vari istituti sopra descritti, l'Azienda deve attenersi al rispetto dei vincoli contrattuali ed in particolare di quanto disposto dalle norme vigenti in materia di costituzione dei fondi di finanziamento, nonché dei vincoli normativi dettati in particolar modo dalle Leggi Finanziarie, che determinano in concertazione con la Regione la disponibilità annuale della spesa *"Personale"*, tenuto conto anche degli obblighi di rientro dal debito di bilancio.

In considerazione dei vincoli sopra citati, l'Azienda pertanto si impegna ad attuare in modo graduale i processi collegati al complessivo piano di sviluppo, nell'arco temporale di un triennio (2005-2007), fatto salvo lo slittamento al 2008 del percorso qualora i predetti vincoli lo rendano necessario.
In sede di predisposizione di budget e di programmazione annuale delle politiche del personale, l'Azienda convoca le Rappresentanze Sindacali per un confronto volto a pianificare le priorità, le aree e le tipologie rispetto alle quali intervenire per l'attribuzione degli incarichi, in relazione alle disponibilità finanziarie che si vengono a determinare.

In tale contesto vengono sottoscritti gli *ANNUALI Protocolli d'Intesa* per l'applicazione degli Istituti disciplinati dal presente Accordo.

Ferrara, 15.06.2005