

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

- Comparto Sanità -

19 aprile 2004

6

FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

PREINTESA

6/5/2005

C.C.N.L. 19.4.2004
COMPARTO SANITA'

VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA

OGGETTO: FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Il giorno 6 maggio 2005, alle ore 11.45, presso la Sala riunioni sede di Cittadella, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4, c. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Sanità – 19.4.2004.

Tali delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale risultano composte come segue:

PARTE PUBBLICA

* Dott. Pietro Gonella	Direttore Generale A.ULSS 15
* Dott.ssa Maria Giacobbo	Direttore Sanitario A.ULSS 15
* Dott. Igino Eleopra	Direttore Amministrativo A.ULSS 15
* Dott. Carlo Scapin	Direttore dei Servizi Sociali A.ULSS 15
* Dott. Maurizio Zanon	Dirigente Resp. U.O. Personale Dipendente A.ULSS 15
* Dott. Tullio Zampieri	Dirigente Resp. U.O. Gestione Giuridica A.ULSS 15
* Dott. Francesco Bisetto	Dirigente Medico P.O. Camposampiero
* Dott. Gilberto Bombace	Dirigente Medico P.O. Cittadella

PARTE SINDACALE

* Sig.a Mary Pallaro	Rappresentante e coordinatore delle R.S.U.
* Sig.a Raffaella Megna	Rappresentante sindacale C.G.I.L.
* Sig. Adriano Pozzato	Rappresentante sindacale C.I.S.L.
* Sig. Natale Vernuccio	Rappresentante sindacale U.I.L. (<i>assente</i>)
* Sig. Pietro Cella	Rappresentante sindacale SNATOSS
* Sig. Leopoldo Pettenuzzo	Rappresentante sindacale F.I.A.L.S.

Le parti prendendo atto che gli articoli contrattuali di riferimento sono

- art. 29 del CCNL 7/4/1999 “Formazione e aggiornamento professionale“
- art. 20 del CCNL 19/4/2004 “Formazione ed ECM“

ne condividono le finalità e le esigenze espresse.

1 - Finalità

Le parti ritengono che l'obiettivo principale delle iniziative aziendali di formazione e aggiornamento professionale rivolte al personale dipendente, inteso complessivamente, sia di conseguire il continuo miglioramento della presa in carico dei problemi di salute della popolazione, l'effettivo riconoscimento dei diritti dei cittadini fin dal momento in cui si rivolgono alle strutture dell'Azienda, nonché la realizzazione di avanzati programmi aziendali, orientati allo sviluppo dei servizi e degli interventi assistenziali sanitari e sociali erogati, anche attraverso l'utilizzo di tecniche gestionali, metodi e processi di lavoro sempre più innovativi ed efficienti.

Il coinvolgimento e la partecipazione degli operatori, secondo i diversi livelli di responsabilità, sono il requisito per il successo di questa azione di miglioramento e per conseguire gli obiettivi di cambiamento richiesti dalla normativa e dalla programmazione regionale. E', infatti, a partire dalle persone, dal loro apporto collaborativo e dal continuo adeguamento delle loro professionalità che le innovazioni introdotte possono avere possibilità di successo, realizzando un salto di qualità nell'erogazione dei servizi socio – sanitari.

In tale ottica assume un ruolo di fondamentale azione strategica e di supporto al cambiamento la formazione permanente, in particolare se volta a:

- suscitare forti motivazioni negli operatori del S.S.N.;
- promuovere effettiva cultura di servizio;
- valorizzare l'apporto positivo che le persone possono dare;

- promuovere la razionalizzazione, l'integrazione e modificazioni nell'organizzazione dei servizi e delle prestazioni;
- raggiungere una più elevata efficacia e produttività del sistema dei servizi socio – sanitari, migliorando la qualità dei servizi resi e l'uso delle risorse;
- sviluppare l'umanizzazione dei servizi basata su una visione integrale della persona.

Quindi, la risorsa formativa non può che porsi il seguente obiettivo generale: migliorare gli atteggiamenti ed i contenuti professionali di tutto il personale per soddisfare, in modo ampio, globale e personalizzato, la domanda sempre più complessa e diversificata di benessere psico – fisico, sociale e ambientale proveniente dal cittadino – cliente e dalla collettività, promuovendo e tutelando la salute individuale e collettiva dei singoli, delle famiglie, dei gruppi e delle comunità.

2 – Crediti ECM

Lo spirito della norma è quello di creare le condizioni perché si migliorino sistematicamente le capacità di tutti gli operatori sanitari come requisito fondamentale per la qualità dell'assistenza, attraverso non solo lo sviluppo di competenze professionali, ma anche mediante l'aumento delle capacità di ognuno di lavorare all'interno della propria organizzazione e di rapportarsi con l'utenza.

In tale contesto, è di stimolo l'impegnativa prescrizione indicata dall'art. 20 del CCNL 19/4/2004 riguardante l'acquisizione dei crediti formativi ECM da parte del personale interessato, accompagnato dalla previsione che "il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda".

Rilevato che il personale sanitario a tempo indeterminato della categoria D e del livello economico Ds, obbligato all'acquisizione dei crediti, è costituito da circa 1.320 persone e che il numero dei crediti da conseguire annualmente negli anni 2005 e 2006 - salve indicazioni diverse del Ministero della Salute - sono, rispettivamente, 40 e 50, si valuta che le ore di formazione da progettare, organizzare e rendere

disponibili siano circa 52.000 nel 2005 e 66.000 nel 2006. Da qui discende per l'azienda un impegno estremamente gravoso e, per il personale destinatario, una necessaria convinta adesione ai programmi che saranno varati. Per la loro realizzazione potranno essere coinvolti anche enti esterni e le altre aziende sanitarie della provincia, o limitrofe, al fine di ottimizzare l'impiego di risorse e rendere maggiormente diversificata l'offerta formativa. Dovrà essere utilizzata, altresì, l'esperienza della "formazione a distanza" (recentemente avviata nella nostra Azienda), anche attraverso sperimentazioni locali o nazionali.

3 – Impegni condivisi dalle parti

Gli impegni che si assume l'Amministrazione sono i seguenti:

- a. Mantenimento della Commissione paritetica istituita nella passata tornata di contrattazione aziendale. I suoi compiti sono essenzialmente di monitoraggio e di valutazione dell'andamento delle attività di formazione (obbligatoria e facoltativa), nonché di valutazione della congruenza dei piani formativi aziendali rispetto alle indicazioni contrattuali nazionali ed aziendali. Il rinnovo della Commissione sarà effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente verbale di accordo.
- b. Piena applicazione, entro il 2005, del Regolamento aziendale sulla formazione permanente, approvato con deliberazione n. 89 del 28/1/2005. I Referenti di formazione dipartimentale, che hanno il ruolo di "analisi del fabbisogno formativo, di pianificazione e di valutazione dei processi e dei risultati, nonché di valutazione dell'impatto organizzativo", saranno individuati entro il mese di ottobre 2005. A loro sarà rivolta una specifica iniziativa di formazione per agevolare l'espletamento dei compiti affidati.
- c. Avvio e messa a regime, nel corso dell'anno 2005, del nuovo sistema informativo che dovrà supportare con efficienza le decisioni

e le verifiche, costituendo un vero e proprio archivio informatico, a livello di singolo dipendente, delle iniziative di formazione, obbligatorie e facoltative, partecipate in ambito aziendale o con il contributo dell'Azienda.

- d. Varo, entro il 2005, del Piano formativo aziendale – per quanto concerne la formazione obbligatoria (ECM compresa) – riguardante il periodo 2005 – 2006. In tale ambito dovrà essere ricercata la soddisfazione delle esigenze di sviluppo professionale dei diversi profili ed aree di attività, la congruenza con gli obiettivi aziendali da conseguire, indicati nelle schede di budget, nonché il perseguimento dei seguenti obiettivi specifici:
- migliorare le conoscenze e le abilità diagnostiche, terapeutiche, assistenziali, riabilitative, metodologiche, tecnico - operative, gestionali e organizzative e/o di acquisirne di nuove, più attuali e innovative, congruenti con le esigenze aziendali, anche attraverso iniziative che privilegino la formazione all'interno dei luoghi di lavoro;
 - migliorare i comportamenti individuali al fine di facilitare l'instaurarsi di una positiva relazione tra operatore e cittadino – utente e tra gli stessi operatori;
 - comprendere e gestire il cambiamento, in modo dinamico, positivo, propositivo e partecipato;
 - saper lavorare in équipe, con operatori del proprio profilo professionale e/o di altri profili;
 - impiegare in modo razionale le informazioni disponibili per analizzare, progettare, gestire, valutare gli interventi di competenza;
 - rendere efficaci le azioni di miglioramento della qualità rispetto ai servizi socio sanitari erogati. In particolare, le iniziative di certificazione della qualità - negli ambiti sanitario, sociale ed amministrativo - dovranno essere orientate alla razionalizzazione dei processi di lavoro, rendendoli più efficienti, ed a rendere più fruibile l'accessibilità dei servizi da parte dei cittadini.

Tra le priorità da prevedere nel piano di formazione dovranno, altresì, essere considerati i seguenti ambiti:

- sviluppo della “cultura aziendale”, per accrescere la consapevolezza dei vincoli e delle compatibilità derivanti dai nuovi contesti operativi e dai nuovi assetti organizzativi e amministrativi della Azienda Ulss 15;
 - miglioramento della conoscenza e dell'utilizzo degli strumenti di programmazione, controllo e gestione delle Aziende sanitarie, nonché delle più avanzate metodologie di gestione delle risorse umane, al fine di consentire un più diretto coinvolgimento del personale – in particolare dei “quadri” – nel perseguimento di obiettivi di efficienza e di ottimizzazione dei servizi aziendali;
 - proseguimento nella ulteriore qualificazione del personale di front-office, che rappresenta il primo contatto con il cittadino che si rivolge alle strutture aziendali, per migliorare i comportamenti individuali e per rispondere in modo sempre più adeguato alle nuove e mutate esigenze di promozione e di tutela della salute.
- e. Garantire al personale interessato la possibilità di partecipare, in orario di lavoro e con oneri a carico dell'azienda, ad iniziative di formazione per il conseguimento di almeno 25 crediti ECM nel 2005 e 25 crediti nel 2006.
- f. Garantire al restante personale di fruire, in orario di lavoro, di almeno una iniziativa di formazione, di durata minima di 20 ore, nell'arco del periodo 2005 – 2006. Con tali iniziative si intende, in specifico, privilegiare lo sviluppo professionale del personale frequentante, prevedendo opportune verifiche, al termine delle iniziative stesse, sulla loro pertinenza, efficacia, efficienza e qualità, nonché sull'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente. Tutti gli operatori coinvolti in tali processi formativi saranno pertanto sottoposti al termine del percorso didattico a prova teorica e/o pratica, o teorico – pratica, riguardante le materie del corso di formazione e/o aggiornamento.

- g. Organizzare nel biennio 2005 - 2006, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato del Comparto, iniziative di formazione facoltativa della durata complessiva di 10 ore. Le parti ribadiscono che la frequenza a tali iniziative dovrà avvenire al di fuori dell'orario di lavoro. L'ammissione alla prova/verifica prevista al termine di ciascuna iniziativa è subordinata alla partecipazione effettiva ad almeno 2/3 della durata dell'iniziativa stessa. L'espletamento della prova/verifica, nonché la correzione degli elaborati e l'attribuzione dei punteggi potranno essere rimesse ad apposita Commissione costituita dal Responsabile del Servizio personale (o suo delegato) che la presiede, da un docente che ha partecipato all'attività di formazione specifica e da un dipendente appartenente alla categoria "C" o "D" con funzioni anche di segretario. Ai lavori della Commissione potrà presenziare un rappresentante delle R.S.U.. In caso di test costituito da questionari, la prova sarà gestita dall'Ufficio Formazione in collaborazione con i docenti coinvolti nel programma di formazione. Ad ogni prova/verifica — sarà attribuito un punteggio, sino ad un massimo di 10 punti, rapportato all'esito della verifica stessa. Il punteggio conseguito sarà tenuto in considerazione al momento della selezione per "gli avanzamenti economici orizzontali". Ai dipendenti che, pur avendo partecipato all'iniziativa di formazione non avranno sostenuto la prova finale, o che avendola sostenuta hanno conseguito un punteggio pari a "0", saranno comunque riconosciuti 0,4 punti. Inoltre, la partecipazione alla suindicata attività di formazione dei dipendenti inquadrati nelle fasce economiche più alte (5^a e 6^a), condiziona l'erogazione nei loro confronti del 10% della quota di produttività collettiva spettante per l'anno di riferimento.
- h. Organizzazione di incontri seminariali di approfondimento su temi particolari, a forte rilevanza aziendale, con l'obiettivo di pervenire alla definizione di linguaggi, concetti e priorità comuni, che consentano una più efficace condivisione degli obiettivi, dei meccanismi e degli strumenti di programmazione, controllo e di integrazione aziendale tra i diversi ambiti e sedi di lavoro.

4 – Modalità di partecipazione e risorse

Per la partecipazione alle iniziative di formazione “interne”, frequentate dal personale dipendente e riconosciute come svolte in “orario di lavoro”, saranno considerate esclusivamente le ore frequentate presso la sede di effettuazione dell’iniziativa, senza alcun riconoscimento di indennità di missione o rimborso chilometrico, a prescindere dal luogo (nel territorio dell’Ulss 15) in cui le iniziative vengono svolte.

In caso di mancata partecipazione senza giustificato motivo (da valutare a cura del Responsabile dell’U. op. Personale dipendente) alle iniziative di formazione a cui il dipendente ha aderito, potrà essere richiesto il rimborso della quota parte dei costi sostenuti dall’Azienda per l’iniziativa a cui avrebbe dovuto partecipare.

Per la realizzazione delle attività previste dall’art. 29 del C.C.N.L. 7.4.99 “Formazione e aggiornamento professionale” l’Azienda Ulss 15 si impegna a stanziare per l’anno 2005 un importo pari a Euro 375.000,00, al netto delle risorse regionali, finalizzate a tale istituto e di altre risorse nazionali e comunitarie aggiuntive per avvicinarsi alla percentuale prevista dalla Circolare 24.04.1995 n.14/1995 del Ministero Funzione Pubblica.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
F.TO Dott. Pietro Gonella Direttore Generale A.ULSS 15	F.TO Sig.a Mary Pallaro Rappresentante e coordinatore delle R.S.U.
F.TO Dott.a Maria Giacobbo Direttore Sanitario A.ULSS 15	F.TO Sig.a Raffaella Megna Rappresentante sindacale C.G.I.L.
F.TO Dott. Igino Eleopra Direttore Amministrativo A.ULSS 15	F.TO Sig. Adriano Pozzato Rappresentante sindacale C.I.S.L.
F.TO Dott. Carlo Scapin Direttore Servizi Sociali A.ULSS 15	Sig. Natale Vernuccio Rappresentante sindacale U.I.L. (<i>assente</i>)
F.TO Dott. Maurizio Zanon Dirigente Responsabile U.O. Personale Dipendente A.ULSS 15	F.TO Sig. Pietro Cella Rappresentante sindacale SNATOSS
F.TO Dott. Tullio Zampieri Dirigente Responsabile U.O. Gestione Giuridica A.ULSS 15	F.TO Sig. Leopoldo Pettenuzzo Rappresentante Sindacale F.I.A.L.S.
F.TO Dott. Francesco Bisetto Dirigente Medico P.O. Camposampiero A.ULSS 15	
F.TO Dott. Gilberto Bombace Dirigente Medico P.O. Cittadella A.ULSS 15	