



OSPEDALI RIUNITI DI BERGAMO REGOLAMENTO POSIZIONI DIRIGENZIALI

REGOLAMENTO IN MATERIA DI AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN APPLICAZIONE DEI CCNL DELLA DIRIGENZA MEDICA E DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, AMMINISTRATIVO, TECNICO E PROFESSIONALE E DEL D.LGS. 150/2009

ART.1 TIPOLOGIE DI INCARICO

In conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale nazionale applicabile alla Dirigenza del SSN le tipologie di incarico definite presso l'Azienda Ospedaliera Ospedali Riuniti di Bergamo, in coerenza con l'esistente modello organizzativo aziendale, sono quelle riportate nella tabella 1 allegata.

Gli elementi caratterizzanti ed identificativi delle singole tipologie di incarico sono contenuti nella declaratoria di cui alla stessa tabella .

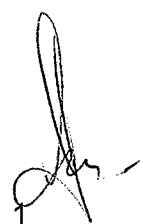




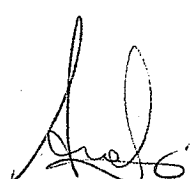
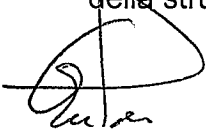
ART. 2 RESPONSABILITA'

Ai dirigenti compete il dovere di esercizio dei poteri e delle attribuzioni relative agli incarichi conferiti dall' Azienda.

In relazione all'articolazione degli stessi incarichi, fermo restando il rispetto delle norme deontologiche e professionali, i dirigenti sono responsabili:

- a) della direzione complessiva della struttura cui sono preposti;
- b) degli obiettivi di competenza e dei risultati conseguiti;
- c) della qualità ed appropriatezza dei processi affidati;
- d) dei poteri di spesa, dei costi dei servizi e del rispetto dei vincoli di budget;
- e) della direzione e valutazione di competenza del personale attribuito;
- f) degli atti e delle attività loro delegati;
- g) della applicazione, per quanto di competenza loro delegata, delle norme relative alla sicurezza ed alla privacy.

Nell'esercizio dei poteri, delle attribuzioni e delle relative responsabilità, i dirigenti hanno inoltre l'obbligo di lealtà e di fedeltà agli interessi del servizio, di informazione, formazione e crescita professionale del personale assegnato, della primaria attenzione agli aspetti di soddisfazione degli utenti e comunque di iniziativa per il corretto funzionamento della struttura.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Mancini'.

F. Bellini

[Handwritten signature]

*RA-GRG
A. Ghisla*

[Handwritten signature]

ART. 3 MODALITA' DI CONFERIMENTO

X

La Direzione di Dipartimento è affidata su base fiduciaria dal Direttore Generale, acquisito il parere del Direttore Sanitario e Amministrativo secondo competenza, ad uno dei Responsabili delle Strutture Complesse afferenti al Dipartimento, tenendo conto degli obiettivi assegnati al Dipartimento stesso, nonché dell'esperienza professionale, organizzativa e della capacità di leadership dei candidati.

Gli incarichi di Direzione di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale nel rispetto della normativa di legge e/o contrattuale in materia.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferiti nel rispetto dei vincoli indicati dalle normative contrattuali e nei limiti del Piano Organizzativo Aziendale, definito previo confronto con le OO.SS. All'incarico si provvede con provvedimento del Direttore Generale su proposta :

- della competente Direzione Aziendale (Sanitaria / Amministrativa) per le USSA e per le USSI;
- del Direttore del Dipartimento per le USSD;
- del Direttore USC per le USS.

La Direzione Aziendale pubblica apposito avviso interno di conferimento dell'incarico di cui trattasi. Alla valutazione delle domande dei candidati provvede apposita commissione presieduta dal Direttore Sanitario / Amministrativo o loro delegato, dal Direttore di Dipartimento di afferenza della Struttura o suo delegato e da un funzionario del Dipartimento Risorse Umane. La valutazione finalizzata ad esprimere un giudizio di idoneità sarà effettuata mediante comparazione dei titoli posseduti in conformità a quanto previsto dal successivo art. 4.

Gli incarichi di tipo professionale sono conferiti, nel rispetto dei requisiti di cui all'art.4 del presente Regolamento e dell'art.28, commi 7 e 8 del CCNL 2000, con provvedimento del Direttore Generale su proposta del dirigente responsabile della competente struttura, acquisito il parere (scritto e motivato in caso di dissenso) del Direttore Sanitario (per gli incarichi afferenti l'area sanitaria) e del Direttore Amministrativo (per gli incarichi afferenti l'area amministrativa, tecnica e professionale), nei limiti percentuali e con le scadenze temporali definite nelle specifiche intese sindacali aziendali.

Al conferimento di incarichi ex art. 15 septies del d. lgs. 229/1999 provvede la Direzione Generale con provvedimento motivato, su proposta delle competenti Direzioni (Amministrativa/Sanitaria), nei limiti e con le modalità previste dalla normativa di riferimento e dei criteri definiti in sede aziendale.

ART. 4 REQUISITI

Nell'affidamento l'Azienda tiene conto, in base alla tipologia di incarico da attribuire e dei programmi da realizzare, delle seguenti capacità:

- professionali;
- gestionali e direzionali;
- relazionali;

da riscontrare attraverso:

- I risultati delle verifiche periodiche previste dalla vigente normativa per le singole posizioni;
- I risultati conseguiti in base agli obiettivi assegnati;
- Il curriculum professionale, anche in riferimento all'attività scientifica svolta.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La valutazione dei **restanti Dirigenti** è effettuata in prima istanza dal diretto Responsabile del valutato, su apposita scheda, ed in seconda istanza dal Collegio Tecnico nella composizione e con le modalità previste dal relativo Regolamento aziendale.

Il Collegio Tecnico ha la funzione di verificare alle scadenze previste dalla vigente normativa (Tab 4) e sottoriportate le attività professionali svolte ed i risultati raggiunti dai dirigenti, così come rendicontati annualmente dal Nucleo di Valutazione :

- Triennali per tutti i tipi di incarico;
- Quinquennali per i neoassunti;
- Finale sugli incarichi gestionali.

E' un organismo aziendale tecnico professionale che secondo le indicazioni del D.l.vo 229/99 deve essere presieduto dal Direttore di Dipartimento; in assenza di tale figura e/o in caso di valutazione del Direttore di Struttura Complessa, incaricato anche quale Direttore di Dipartimento, l'individuazione del Presidente del Collegio Tecnico è effettuata dalla Direzione Aziendale nell'ambito dei Direttori di Dipartimento presenti nell'area alla quale appartiene la struttura dove è inserito il Dirigente da valutare.

Analogamente si procede nel caso di Direttore di Dipartimento che ha effettuato la valutazione di prima istanza come Direttore di Struttura Complessa.

Il Collegio Tecnico, al fine di assicurare la presenza di specifiche competenze delle discipline della dirigenza da valutare, la continuità metodologica e l'oggettività della valutazione, si compone delle seguenti ulteriori figure :

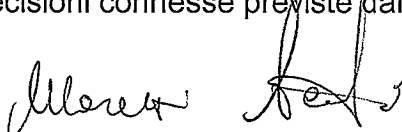
1. Un esperto in materia organizzativa/valutativa; figura unica presente in tutti i Collegi Tecnici che, a salvaguardia della continuità, completezza e uniformità metodologica della valutazione, deve essere anche membro del Nucleo di Valutazione.
2. Due esperti della stessa area del Dirigente da valutare, da scegliere tra i Dirigenti di struttura complessa interni o esterni.

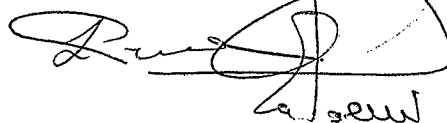
Il Nucleo di Valutazione ha il compito di verificare la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite alle diverse strutture nonché l'imparzialità ed il buon andamento delle attività promosse, con riferimento ai programmi ed ai progetti fissati dall'Azienda. E' composto da esperti con formazione di tipo gestionale e manageriale. Tale organismo rimane in carica fino alla costituzione del nuovo Organismo indipendente di valutazione della performance previsto dall'art.14 del D.Lgs. 150/2009.

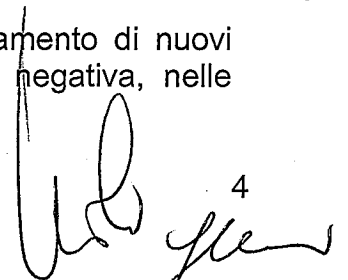
ART. 9 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

L'esito della valutazione periodica e complessiva, effettuata nel rispetto della vigente normativa contrattuale (attualmente art. 32 del CCNL 08 giugno 2000) è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati.

Dell'esito la Direzione Generale tiene conto nelle decisioni di affidamento di nuovi incarichi nonché di rinnovo degli stessi ovvero, in caso di valutazione negativa, nelle decisioni connesse previste dalla vigente normativa contrattuale.







La valutazione dei Dirigenti con incarico di Direzione di Dipartimento, ai fini della eventuale revoca, tiene conto sia della natura fiduciaria dell'incarico che dell'assolvimento del mandato attribuito, con la salvaguardia del concomitante incarico di responsabilità di Struttura complessa, per la cui revoca vigono le specifiche norme in materia.

L'assegnazione ad altro incarico di valore economico uguale o superiore a quello in atto espletato, la revoca dell'incarico in atto con conseguente perdita della retribuzione di posizione, il collocamento in disponibilità, l'affidamento di altro incarico di valore economico inferiore, il recesso per giusta causa, vanno tutti disposti con provvedimento motivato dal Direttore Generale nel rispetto delle indicazioni e con le procedure fissate dalle specifiche disposizioni di legge in materia, dai C.C.N.L. e da quelle aziendali, a tal fine stabilite.

Il rinnovo dell'incarico in atto avviene :

- con provvedimento motivato del Direttore Generale per gli incarichi di direzione di Dipartimento e di Struttura Complessa ;
- automaticamente per gli altri incarichi in assenza di diversa comunicazione partecipata al dirigente interessato entro tre mesi dalla scadenza dell'incarico (vedi prec. art. 6).

ART. 10 INCARICHI PROVVISORI

In caso di vacanza di funzione dirigenziale di Dipartimento e di direzione di Struttura Complessa si procede in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa contrattuale in materia.

In particolare, la temporanea attribuzione delle responsabilità della Struttura Complessa, va effettuata in base all'art. 18 del CCNL 08 giugno 2000 e successive modificazioni e integrazioni a cui si rinvia, utilizzando nella individuazione del dirigente i seguenti criteri:

- il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione;
- la nomina si realizza attraverso la valutazione comparata dei curriculum dei dirigenti interessati;

Analogamente si procede anche nel caso di strutture semplici USSD – USSI – USSA - dove il massimo livello dirigenziale è rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

L'esercizio temporaneo di tali funzioni non attribuisce in alcun modo il diritto all'assegnazione definitiva dello stesso né costituisce modalità di accesso alla qualifica anzidetta, atteso che a quest'ultima si accede esclusivamente con le procedure di cui all'art.15 comma 3 del D.Lgs. 502/92 o con l'art.15 septies del D.L.vo 229/99.

In caso di vacanza di altra funzione dirigenziale sia di struttura che professionale, conseguente a revoca o cessazione dal servizio del titolare, il Direttore Generale, per garantire la continuità delle prestazioni ed in attesa di una definitiva valutazione e decisione può conferire, nel rispetto delle procedure di cui al presente regolamento, incarico di natura fiduciaria, del tutto temporaneo e provvisorio ad altro dirigente della stessa area professionale.

L'attribuzione provvisoria dell'incarico dà diritto al temporaneo riconoscimento dell'inerente stipendio di posizione variabile aziendale.

La cessazione degli incarichi di cui al presente articolo avviene :

- in via automatica allà scadenza prevista;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- con atto dal Direttore Generale in caso di anticipata risoluzione.

ART. 11 NORME TRANSITORIE

Dopo la fase di prima attuazione del presente Regolamento la modifica degli incarichi con il passaggio ad incarichi di peso superiore può avvenire con decorrenza 1° gennaio di ogni anno e previo confronto sindacale, nel rispetto del protocollo delle relazioni sindacali in vigore.

Fanno eccezione gli incarichi connessi ed indispensabili all'avvio di nuove strutture e/o di nuovi modelli organizzativi in corso d'anno ed il passaggio dall'incarico di posizione D (professionale di base) a quello di posizione C0 (professionale di base avanzata) a seguito di valutazione positiva al compimento della prevista anzianità di 5 anni.

Il personale attualmente titolare di incarico della tipologia C5 (ad esaurimento) viene ricollocato entro tre mesi dalla approvazione del presente regolamento nelle restanti tipologie previste su proposta dei competenti responsabili di struttura in base ai criteri del presente regolamento. Agli stessi nelle more di quanto sopra e con decorrenza 01/01/2010 viene provvisoriamente riconosciuto il peso economico 40.

ART. 12 CAMPO DI APPLICAZIONE


Il presente Regolamento si applica a tutti i dirigenti con rapporto di dipendenza dall'Azienda Ospedaliera.

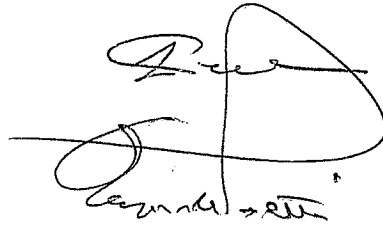
Per i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica per quanto compatibile con la durata dell'incarico temporaneo.

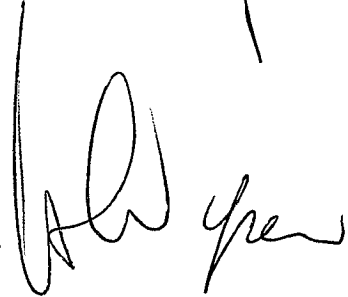
TPS C5/C0
Riduzione

TIPOLOGIE DI INCARICO / TAB. n° 2
PER TUTTA LA DIRIGENZA

TIPO DI INCARICO DESCRIZIONE	CODICE PREVISTO	PESO POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE
GESTIONALI		
Direttore Dipartimento	A1	100
Direttore di Presidio	A2	100
Direttore Struttura Complessa	A3	100
Dirigente Struttura Semplice Dipartimentale / Aziendale	B1	80
Dirigente Struttura Semplice di base	B2	70
PROFESSIONALI		
Alta specializzazione a valenza aziendale	C1	80
Alta specializzazione di disciplina	C2	70
Alta specializzazione professionale	C3	60
Elevata competenza di disciplina	C4	40
Dirigente con rapporto di lavoro a tempo definito (ad esaurimento)	C5	30
Dirigente di base avanzata	C	25
Dirigente di base < 5 anni	D	15

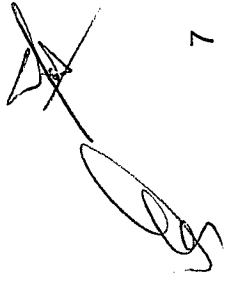
Albrecht 





 FAS-CAC
Alessandro C. C.





Valutazione di prima istanza Tab.3

Dirigente Valutato	Valutatore
<p>TIPOLOGIA PROFESSIONALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ di base ⇒ di base avanzata ⇒ di elevata competenza di disciplina ⇒ ad alta specializzazione professionale ⇒ ad alta specializzazione di disciplina ⇒ ad alta specializzazione a valenza aziendale 	<p>Responsabile di Struttura complessa</p>
<p>TIPOLOGIA GESTIONALE:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Dirigente struttura semplice ⇒ Dirigente struttura semplice dipartimentale ⇒ Dirigente struttura complessa 	<p>Direttore Struttura Complessa Direttore di Dipartimento Direttore di Dipartimento *</p>

* ove Il Direttore di Struttura Complessa sia anche il Direttore di Dipartimento la valutazione di prima istanza è fatta dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo secondo competenza.

Alberca

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FPS-CASC
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VERIFICA E VALUTAZIONE

Tab. 4

TIPO DI VERIFICA <i>Art. 31 CCNL 98/01</i>	DESTINATARI	ORGANISMO	EFFETTI Valutazione Positiva <i>Art. 33 CCNL 98/01</i>
INIZIALE (al 5° anno) <u>Art 15 c.4 L.229/99</u>	Neoassunti	Collegio tecnico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibile attribuzione di incarichi professionali o gestionali di strutture semplici. ▪ Passaggio di fascia per l'indennità di esclusività.
TRIENNALE <u>Art 15 c.5 L.229/99</u>	Titolari di tutti i tipi di incarico	Collegio tecnico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali. ▪ Passaggio di fascia per l'indennità di esclusività.
A FINE INCARICO <u>Art 15 c.5 L.229/99</u>	Titolari di incarichi Gestionali	Collegio tecnico	Condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.
ANNUALE <u>Art 20 D.L.vo 29/93</u> <u>Art. 31 c.3 CCNL 98/01</u>	Direttori di Dipartimento • Titolari di incarichi Gestionali • Titolari di incarichi Professionali	Direzione Aziendale	Decisione finale da parte del Direttore Generale in ordine al rinnovo o meno dell'incarico.
Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato.		Nucleo di valutazione (vedi D.L.vo 286/99)	<ul style="list-style-type: none"> • Per l'attribuzione della retribuzione di risultato. • Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura concorre anche alla formazione della valutazione finale.

Morici

De Luca

De Luca

De Luca

FAS. ONC
Adler G. Carl

Adler G. Carl

Adler G. Carl

Adler G. Carl