



REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

**AFFIDAMENTO E GRADUAZIONE DELLE  
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

AREA CONTRATTALE:

**COMPARTO**

IN APPLICAZIONE DEL:

**CCNL 31.7.2009**

CISL FAPA

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**CONTESTO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

L'Azienda Ospedaliera "Civico - Di Cristina - Benfratelli" intende, con il presente regolamento, dare applicazione all'istituto relativo all'affidamento e graduazione delle Posizioni Organizzative, così come disciplinato dalle leggi vigenti in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si sono succeduti negli ultimi anni.

Ulteriori indicazioni sono fornite dall'Assessorato Regionale della Sanità che con la "bozza" di regolamento "per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi conferiti alle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 20 CCNL 1999" emanata ai sensi del D.A. n.01790/09 disciplina pedissequamente gli adempimenti che le Aziende Sanitarie devono seguire nel processo su citato.

Le posizioni organizzative sono individuate dall'Amministrazione dopo l'adozione dell'Atto Aziendale e rappresentano articolazioni interne dell'assetto organizzativo definito dall'Azienda sulla base del proprio ordinamento,

Le stesse pertanto:

- non costituiscono posti di dotazione organica;
- sono modificabili per effetto di:
  - successiva diversa organizzazione interna,
  - diversa programmazione delle attività istituzionali,
  - riordino dei processi gestionali finalizzati al miglioramento della efficienza organizzativa e della efficacia erogativa nonché alla determinazione di eventuali aree di improduttività.

Le posizioni organizzative potranno essere individuate anche a livello dipartimentale o comunque sovrastrutturale ai fini di gestione di più attività complesse.

Il presente regolamento, concertato con le OO.SS., intende delineare analiticamente la metodologia che l'Azienda vuole seguire per l'applicazione dell'istituto della graduazione, fermo restando la totale aderenza con i disposti normativi e contrattuali precedentemente citati.

**MODALITÀ DI AFFIDAMENTO**

All'assegnazione degli incarichi l'Azienda procede con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentiti il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo per quanto di competenza, previa emanazione di Avviso interno e predisposizione di elenco di idonei per ciascun incarico da attribuire.

L'Avviso esplicita per ciascuna posizione:

- Le caratteristiche organizzative e professionali fondamentali
- I requisiti culturali e professionali richiesti
- Le categorie di personale interessato
- I termini per la presentazione delle domande
- I criteri di massima di selezione per titoli.

La selezione è demandata ad una Commissione, nominata con atto del Direttore Generale, composta da tre membri (Presidente/due componenti) e dal Segretario:

- Presidente – Direttore Amministrativo per l'area amministrativa , tecnica e professionale , ovvero il Direttore del Dipartimento Amministrativo - Direttore Sanitario per l'area sanitaria ,ovvero il dirigente Medico\Amministrativo\Tecnico\Professionale di riferimento. ;
- Componente - Un Dirigente Responsabile di Struttura Complessa dell'area di riferimento (amministrativa, tecnica, professionale, sanitaria);
- Componente – Dirigente Responsabile dell'U.O./Servizio di Riferimento (Servizio Infermieristico/Servizio Tecnico Sanitario/ Servizio Sociale/U.O. Amministrativa/ U.O. Tecnica/Professionale);
- Segretario di qualifica non inferiore alla Cat. "C"

Ai fini della individuazione degli idonei si terrà conto di titoli specifici e di un colloquio finale-

I titoli concernono:

- requisiti culturali e professionali posseduti
- esperienze acquisite nella specifica area di attività nel cui ambito è collocata la posizione in esame
- attività formative e di studio specificatamente condotte nell'ambito professionale di appartenenza
- attività didattica
- pubblicazioni scientifiche attinenti.

Il colloqui si basa su:

- Attitudine alla gestione di risorse umane
- Competenze tecnico - scientifico
- Legislazione sanitaria
- Organizzazione del lavoro
- Simulazioni su casi concreti

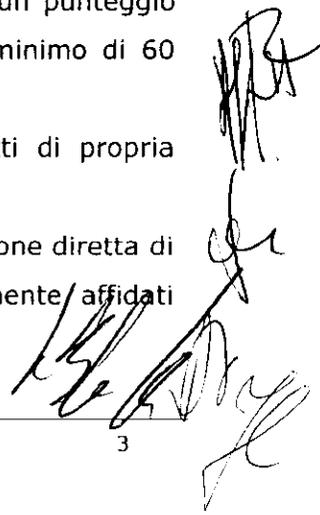
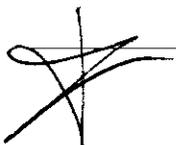


In presenza dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'ammissione alla selezione e sulla base della valutazione del colloquio, la Commissione esprime un giudizio complessivo di IDONEITA' senza dar luogo alla formazione di alcuna graduatoria.

La selezione è basata sulla valutazione di titoli e colloquio con l'attribuzione di un punteggio massimo di 100. È dichiarato idoneo il candidato che raggiunge il punteggio minimo di 60 punti.

L'elenco degli idonei è, pertanto, trasmesso al Direttore Generale per gli atti di propria competenza.

Il dipendente, al quale è conferito l'incarico svolge le relative funzioni con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla relazione dei programmi e dei progetti direttamente affidati all'unità in interesse.



Gli incarichi di cui al presente regolamento sono conferiti per la durata di anni tre ed alla scadenza sono rinnovabili previa verifica dei risultati ottenuti.

### INDENNITÀ DI FUNZIONE

All'incaricato di posizione organizzativa compete l'indennità di funzione così come individuata dall'art. 36 CCNL 7 aprile 2009.

Tale indennità, finanziata dal fondo ex art. 9 CCNL 31 luglio 2009, si aggiunge al trattamento economico in godimento e varia da un minimo di Euro 3.098,74 ad un massimo di euro 9.296,22 comprensivi di tredicesima mensilità.

Al fine di provvedere ad un'esatta determinazione dell'indennità, la Direzione Aziendale deve preventivamente individuare, in sede di contrattazione con le OO.SS., la quota di fondo da destinare esclusivamente al finanziamento della stessa.

### INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI

L'organizzazione aziendale individua:

1. Incarichi di posizione organizzativa che comportano la direzione di struttura semplice;
2. Incarichi di posizione organizzativa che comportano lo svolgimento di attività;

Gli incarichi di cui al punto 1 rientrano in fascia A, gli incarichi di cui al punto 2 rientrano in fascia B secondo il seguente dettaglio:

Fascia	Punti Base	Max punti fattori differenziali
A	20	30
B	10	30

### FATTORI DIFFERENZIALI

Come già precedentemente scritto, al punteggio base si aggiunge il punteggio ottenuto attraverso i fattori differenziali così individuati:

#### Fattori per la pesatura delle posizioni organizzative

Fattori	Punti max
Livello di autonomia esercita	5
Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati	5
Complessità delle competenze attribuite	5
Consistenza risorse umane assegnate alla funzione	5
Consistenza risorse tecnologiche e strumentali	5
Valenza strategica	5

**PESATURA E MODALITÀ DI CALCOLO DELL'INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

L'Azienda provvederà a ricondurre le varie posizioni organizzative nelle fasce sopra individuate. Ad ogni incarico di posizione organizzativa sarà assegnato un punteggio sulla base dei fattori aggiuntivi. La somma dei punti assegnati per ogni fattore aggiuntivo e dei punti base di ogni incarico sarà il peso relativo dell'incarico stesso.

In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico dell'indennità di funzione. L'importo valore medio del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare della quota disponibile del fondo "per le fasce" per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi di posizione previsti formalmente nell'Azienda; da tale quota è sottratto l'importo necessario al finanziamento dell'indennità minima prevista dal CCNL. Ad ogni dipendente, quindi, compete un'indennità di posizione, oltre i minimi, corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione che ricopre.

**NORMA FINALE**

Il presente regolamento, redatto ai sensi delle linee di indirizzo assessoriali, entrerà in vigore a seguito di deliberazione della Direzione generale. Gli avvisi per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa saranno banditi entro il 2011 con espletamento delle relative procedure.

Gli incarichi in essere decadranno in data 31/01/2012 visto che come richiamato in premessa questa azienda è stata sottoposta ad un profondo cambiamento nei propri assetti organizzativi dovuti a:

- emanazione nuovo atto aziendale con relativa individuazione di nuove strutture complesse e semplici
- redazione nuovo regolamento di organizzazione;
- rideterminazione dotazioni organiche complessive e per singola struttura.

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rimanda quanto previsto dalle disposizioni di legge e dai Contratti Nazionali di Lavoro Vigenti.

**ALLEGATO TECNICO FATTORI DI PESATURA**

Fattori di pesatura	Descrizione	Punti
Livello di autonomia esercita	Dipendente dalla Direzione Generale	5
	Dipendente da Unità Operativa Complessa	3
	Dipendente da Unità operativa Semplice	1
Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati	Alta specializzazione	5
	Media specializzazione	3
	Bassa specializzazione	1



## Valutazione titoli

Titoli professionali e culturali posseduti <i>* 1 M. COMPARTO</i> <i>il diploma di laurea</i>	Max punti 10
Esperienze acquisite nella specifica area di attività nel cui ambito è collocato l'incarico in esame.	Anzianità di servizio in ctg D : >= 10 anni punti 5 < 10 anni punti 1  In servizio nella struttura da anni > 5 punti 5 In servizio nella struttura da anni 5 a 1 punti 2 In servizio nella struttura da meno di 1 anno punti 0  Funzioni di p.o. svolte da > di 5 anni punti 5 Funzioni di p.o. svolte da < di 5 anni punti 1 Assenza di incarichi di p.o. punti 0  Funzioni di p.o. svolte all'interno della UO di riferimento da > di 5 anni punti 5 Funzioni di p.o. svolte all'interno della UO di riferimento da < di 5 anni punti 1
Attività formativa e di studio condotte nell'ambito professionale di appartenenza	Corsi di formazione con esami finali max punti 5  pubblicazioni scientifiche attinenti l'area di attività max 5 punti
Attitudini e capacità dimostrate nel raggiungimento degli obiettivi	Misurazione effettuata ai sensi dell'accordo decentrato sul salario di risultato max punti 5
Attività didattica	Docenze effettuate in materie attinenti la professione max punti 5

## Valutazione colloquio

Attitudine alla gestione di risorse umane	Punti max 10
Competenze tecnico - scientifico	Punti max 10
Legislazione sanitaria	Punti max 10
Organizzazione del lavoro	Punti max 10
Simulazioni su casi concreti	Punti max 10

