

Deliberazione n° 396 del 14 giugno 2018

Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE APPROVATO CON DCA 46/2017 E CON DELIBERAZIONE N.234/2018 PUBBLICATO SUL BURC N°79/2017 ED AGGIORNATO NEL RISPETTO DEL DCA 8/2018 - ADOZIONE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue, si rappresenta che ricorrono i presupposti finalizzati all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art.2 della Legge n.241/1990 e s.m.i.,

Premesso che

- con deliberazione n.150 del 27/09/2017 e s.m.i. questa Azienda ha provveduto ad adottare l'Atto Aziendale, in conformità alle linee di programmazione regionale ed alle prescrizioni del DCA n.33 del 17/05/2016;
- con Decreto n. 46 del 20/10/2017 avente per oggetto: "D.C.A. n.33/2016 Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M.70/2015, Atto aziendale A.O.R.N Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato dalla Struttura Commissariale e pubblicato sul B.U.R.C. n°79 del 30.10.2017;
- in data 12.02.2018 è stato pubblicato sul BURC n.12 il DCA n.8 /2018 del 01.02.2018 con cui viene aggiornato il Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera già adottato ai sensi al D.M. 70/2015 che, rispetto a quanto disposto dal DCA 33/2016 ha interessato l'A.O.R.N. di Caserta solamente per una riduzione a livello aziendale di n. 11 posti letto;
- con deliberazione n. 234 del 17.04.2018 questa A.O.R.N. ha preso atto del Decreto del Commissario ad Acta n.8 del 01/02/2018 pubblicato sul BURC n.12 del 12.02.2018 avente ad oggetto "*Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M. 70/2015 - Aggiornamento*" e, per l'effetto, si è provveduto all'adeguamento dell'Atto Aziendale già approvato con DCA 46/2017 e pubblicato sul BURC n°79/2017.

Considerato che

- l'articolo 10.2 del nuovo Atto Aziendale prevede che per una corretta e completa applicazione del presente Atto Aziendale, l'Azienda adotta i regolamenti interni tra i quali è ricompreso quello per il Conferimento, la valutazione e la revoca delle posizioni organizzative;
- l'Atto Aziendale prevede che le modalità di istituzione e di graduazione nonché le modalità di conferimento, modifica, revoca degli incarichi di posizioni organizzative siano disciplinate mediante regolamenti specifici, previa concertazione con le OO.SS. ai sensi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti nel tempo.

Dato atto che

- le OO.SS. dell'area dirigenza medica e S.P.T.A. e dell'area Comparto in data 31.05.2018 sono state convocate per il giorno 06.06.2018 con note Prot. 14770/u e Prot. n. 14771/u per discutere in decentrata, ognuno per quanto di competenza, i regolamenti aziendali tra cui quello relativo al Conferimento, valutazione e revoca delle posizioni organizzative;
- nella stessa seduta veniva concordato il termine del 13.06.2018 per la trasmissione di eventuali ulteriori osservazioni/considerazioni da parte delle OO.SS.;
- la Regione Campania con nota prot.364451 del 06.06.2018 ha comunicato l'approvazione del DCA 8/2018 da parte del tavolo interministeriale;
- in data 13.06.2018, la Direzione Strategica prende atto delle osservazioni fatte pervenire dalla O.S. CIMO con nota Prot. 0015817 del 13.06.2018.

Ritenuto

- di dover dare concreta attuazione all'Atto Aziendale a quanto sopra descritto e per l'effetto adottare il Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca delle posizioni organizzative, allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale;

Attestato

- che il presente provvedimento, a seguito di istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico nonché conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE

1. **di adottare** il Regolamento per il Conferimento, la valutazione e la revoca delle posizioni organizzative che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **di disporre** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **di ritenere** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

Dott.ssa Luigia Infante

Vista la suesposta proposta di deliberazione, si esprime parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott.ssa Antonietta Siciliano

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Gaetano Gibitosa

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

nominato con D.G.R.C. n. 297 del 23.05.2017
impresso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.212 del 30.05.2017
deliberazione D.G. n. 1 del 31.05.2017 – immissione in servizio

- Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane;
- Visti i pareri favorevoli resi sulla stessa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

DELIBERA

1. **ADOTTARE** il Regolamento per il Conferimento, la valutazione e la revoca delle posizioni organizzative che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, U.O.C. Appropriatelyzza, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **DISPORRE** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **RITENERE** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante



Azienda Ospedaliera di Caserta
"Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano – 81100 Caserta (CE)
Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Riferimenti normativi

C.C.N.L. Comparto Sanità 1998-2001 del 07/04/1999: artt. 20, 21, 22, 36 e 39.

C.C.N.L. Comparto Sanità – II Biennio Economico 2000-2001 del 20/09/2001: art. 11.

Ambito di applicazione e finalità del regolamento

Mediante l'adozione dell'Atto Aziendale approvato sulla base del DCA 46/2017, successivamente aggiornato a sensi del DCA 8/2018, l'Azienda Ospedaliera ha istituito, in relazione alle esigenze di servizi, le posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità, a norma dell'art. 20 del C.C.N.L. del 07/04/1999, e nel rispetto delle leggi regionali di organizzazione.

Le posizioni organizzative riguardano settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative, di particolare complessità e specializzazione. Tali responsabilità devono essere integrative e supplementari a quelle proprie della Categoria D compreso il livello economico Ds, come stabilite nelle declaratorie allegate al C.C.N.L. del 07/04/1999 e al C.C.N.L. integrativo del 20/09/2001.

Esse, pertanto, non costituiscono posti di dotazione organica aggiuntiva.

Il presente Regolamento disciplina l'Istituto delle Posizioni Organizzative del personale dipendente dell'Area del Comparto, appartenente a tutti i ruoli (sanitario, tecnico, amministrativo, e professionale).

Contenuto dell'incarico di posizione organizzativa

Le Posizioni Organizzative possono definirsi come un complesso di attività e di funzioni che caratterizzano alcuni punti nodali dell'impianto organizzativo, individuabili in quei settori ritenuti strategici per l'Azienda e che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

Gli incarichi di Posizione Organizzativa possono essere caratterizzati da prevalente aspetto:

- gestionale: connesso al coordinamento di funzioni, di personale e mezzi di significativa rilevanza, di uffici contraddistinti da un elevato grado di autonomia gestionale;

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
IL Direttore
Dott.ssa *Lugia Infante*

- professionale: connesso allo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e/o specializzazione, ovvero di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica, elevata autonomia ed esperienza.

I titolari di posizione organizzativa di Area Tecnico/Amministrativa sono responsabili del procedimento amministrativo in ordine alle competenze assegnate.

Definizione delle posizioni organizzative

Il numero e la natura delle posizioni organizzative conferite dal Direttore Generale, mediante avviso interno con selezione per titoli e colloquio, è legato al modello organizzativo adottato in azienda che è funzionale alla più generale strategia direzionale tendente a realizzare gli obiettivi istituzionali in coerenza con la particolare *mission* perseguita, secondo quanto previsto dall'Atto Aziendale approvato sulla base del DCA 46/2017, successivamente aggiornato a sensi del DCA 8/2018.

Requisiti per l'affidamento delle posizioni organizzative

L'ammissione all'incarico di posizione organizzativa prevede il possesso dei seguenti requisiti generali:

- inquadramento a tempo indeterminato in Categoria D;
- anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno cinque anni in Categoria C/D/Ds, ovvero (in alternativa) possesso di Laurea Specialistica/Magistrale attinente alla tipologia dell'incarico da attribuire, congiuntamente ad una anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno tre anni in Categoria C/D/Ds.

In relazione alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere e alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, la Direzione con l'ausilio del Direttore di Dipartimento o, in assenza, di Struttura Complessa, può prevedere il possesso di ulteriori requisiti necessari per l'ammissione alla Posizione Organizzativa, quali: requisiti culturali, attitudini e capacità professionali specifiche, esperienza acquisita dall'aspirante nel settore a selezione, elencandoli all'atto di richiesta di indicazione.

I requisiti descritti devono essere posseduti alla scadenza del termine indicato nel bando per la presentazione delle domande.

L'attribuzione delle funzioni di coordinamento al personale in possesso dei requisiti richiesti non comporta né progressioni interne di carriera automatiche, né differenze retributive tabellari, salvo la corresponsione dell'indennità di funzione nella misura all'uopo prevista.

Modalità di attribuzione delle posizioni organizzative

L'attribuzione delle posizioni organizzative avverrà mediante selezione interna per titoli e colloquio, come indicato nel presente regolamento.

Riscontrata l'esistenza di posti vacanti da ricoprire, l'Azienda emette prioritariamente un avviso interno dando ad esso il massimo della pubblicità, per almeno 15 gg. naturali e consecutivi, presso la pagina web ufficiale dell'Azienda Ospedaliera.

Il suddetto avviso sarà rivolto al personale in possesso dei suddetti requisiti richiesti per l'affidamento.

Commissione esaminatrice

Le domande presentate dai dipendenti, entro i termini e con le modalità stabilite dall'avviso, saranno valutate da una Commissione di tre esperti, di cui uno con funzioni di Presidente, nominata dal Direttore Generale e composta da idonee figure professionali.

Non possono far parte delle commissioni i rappresentanti sindacali e coloro che ricoprono cariche politiche, né soggetti che presentino a qualsiasi titolo incompatibilità con i concorrenti.

La Commissione formula una graduatoria di merito rimettendola al Direttore Generale che individua il soggetto destinatario dell'incarico previsto.

Criteri di valutazione per il conferimento delle posizioni organizzative

La Commissione di esperti, dopo aver esaminato le domande pervenute e valutato la loro ammissibilità tenuto conto dei requisiti richiesti, valuterà i curricula ed effettuerà i colloqui.

La Commissione, ai fini della valutazione minima per l'inserimento nelle liste degli idonei, avrà a disposizione 100 punti così ripartiti:

		Punteggio Massimo
CURRICULUM	<i>Esperienza professionale</i>	25
	<i>Titoli accademici, di studio, di aggiornamento</i>	25
COLLOQUIO		50

La suddetta Commissione nel formulare il relativo giudizio di idoneità dovrà tener conto:

- dell'esperienza professionale precedentemente acquisita nello svolgimento delle attività connesse all'incarico;
- dell'esperienza professionale utile e quella maturata presso strutture appartenenti a qualunque titolo al S.S.N.;
- dei requisiti culturali posseduti;
- dei titoli accademici e di studio, della specifica formazione universitaria conseguita, e dell'aggiornamento professionale effettuato, solo se coerenti con l'oggetto dell'incarico.

A titolo esemplificativo saranno valutati, tra l'altro, anche:

- pubblicazioni;
- docenze in corsi universitari della durata di almeno un anno accademico;
- docenza in corsi di formazione di durata da 10 a 80 ore;
- attestati di specializzazione.

Saranno ritenuti idonei i soli concorrenti che riporteranno complessivamente un punteggio pari o superiore a 70/100.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Luigia Inzante*

Conferimento delle posizioni organizzative

Il Direttore Generale conferisce, con atto motivato, l'incarico di coordinamento, sulla base della graduatoria di merito stilata dalla suddetta Commissione da Lui nominata.

Nell'atto di nomina saranno indicati:

- i contenuti professionali specifici e le attività di competenza dell'incarico in questione;
- il peso attribuito all'incarico in relazione al valore economico da attribuire allo stesso;
- il periodo di riferimento e la conseguente scadenza;
- i criteri di valutazione definiti.

Durata, modifica e revoca delle posizioni organizzative

L'incarico di coordinamento è conferito per la durata massima di anni tre ed è rinnovabile previa verifica dei risultati ottenuti.

Qualora l'Azienda, attraverso i percorsi previsti, proceda ad una variazione sostanziale degli assetti organizzativi di articolazioni aziendali interne tale da comportare modifica delle funzioni e responsabilità connesse alla posizione organizzativa, si procede alla rivalutazione del valore economico dell'incarico. Tale rivalutazione può comportare l'inserimento dell'incarico nella fascia economica superiore, o nella inferiore, fino al superamento/revoca dell'incarico di posizione organizzativa se viene meno la funzione attribuita con l'incarico.

Nel caso in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - a titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto (art. 36, comma 3, C.C.N.L. 07/04/1999).

In deroga a quanto previsto dal punto precedente, qualora sia contestualmente necessario istituire per esigenze aziendali un diverso incarico di posizione organizzativa nel quale siano rinvenibili elementi di continuità rispetto all'incarico revocato, il titolare di quest'ultimo può essere ricollocato nel nuovo incarico, senza procedure di selezione.

Prima della scadenza naturale dell'incarico, la revoca può avvenire:

- a seguito di ipotesi di responsabilità grave e reiterata del dipendente incaricato;
- a seguito di valutazione negativa, anche prima della scadenza naturale, nel caso in cui emergano situazioni che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa con risultati totalmente negativi; il dirigente responsabile propone la revoca dell'incarico alla Direzione Aziendale per la valutazione definitiva;
- per mutamenti organizzativi e riorganizzazione interna, che comportino la soppressione della posizione organizzativa (C.C.N.L. 1998/2001, art. 36, comma 3, comparto sanità);
- eventuali processi di esternalizzazione che riguardino il settore in cui esiste una Posizione Organizzativa;
- nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa nel corso della vigenza di incarico opti per il rapporto di lavoro a tempo parziale.

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UCC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa *Lucia Infante*

Valutazione e indennità

La graduazione delle posizioni tiene quindi conto della loro rilevanza in funzione delle mansioni e della specializzazione, dell'autonomia, della responsabilità, della complessità e della valenza strategica.

La graduazione degli incarichi di posizione organizzativa è definita tenendo conto della valutazione del Dipartimento o dell'Unità Operativa di appartenenza, nonché dell'inquadramento della posizione organizzativa come gestionale o professionale.

In particolare, nel caso in cui si tratti di una posizione organizzativa inquadrata nell'ambito di una Unità Operativa Complessa, la valutazione sarà ancorata al punteggio attribuito alla struttura di riferimento nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali. Viceversa, nel caso in cui la posizione organizzativa in esame sia inquadrata nell'ambito di un intero Dipartimento, la valutazione della stessa sarà ottenuta mediante la media dei punteggi ottenuti dalle singole Unità Operative afferenti al Dipartimento in questione nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali, come di seguito riportato:

FATTORE	PARAMETRO	PUNTEGGIO
Gestione risorse	<i>Consistenza delle risorse umane utilizzate suddivise tra dirigenza e comparto</i>	
	<i>Affidamento e Gestione di Budget</i>	
Strutturale / Dimensionale	<i>Posti letto</i>	
	<i>Turnistica h24</i>	
	<i>Terapia intensiva / sub-intensiva</i>	
	<i>Volumi di prestazioni</i>	
	<i>PM DRG</i>	
Intensità assistenziale	<i>Intensità assistenziale:</i> <i>- Specialità di base</i> <i>- Specialità a media complessità</i> <i>- Specialità ad elevata complessità</i>	
Strategico	<i>Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali</i>	
PUNTEGGIO TOTALE		

Infine, si precisa che a causa delle maggiori responsabilità rilevabili in capo ai soggetti cui verranno attribuiti incarichi di posizione organizzativa di tipo gestionale, questi ultimi otterranno una maggiorazione sul punteggio attribuitogli pari ad un valore di 5 punti.

La retribuzione di posizione può avere un importo compreso tra un minimo di Euro 3.097,15 ed un massimo di Euro 9.296,22 annui, come previsto dal vigente C.C.N.L., e viene corrisposta in tredici mensilità.

Detta retribuzione di posizione viene erogata sulla base delle seguente metodologia:

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dott.ssa Luigia Infante

- dal Fondo Posizioni Organizzative (come previsto dal bilancio aziendale) viene sottratto il valore risultante dalla moltiplicazione del numero degli incarichi assegnati e l'importo minimo di Euro 3.097,15;
- il Fondo, così diminuito, mostra una somma che deve essere divisa per il totale dei punti complessivamente attribuiti alle posizioni organizzative in essere. Il risultato di tale operazione determina il valore economico di ogni singolo punto. La somma dei punti attribuiti a ciascuna posizione organizzativa moltiplicato per il valore economico del singolo punto darà il valore dell'indennità per ciascuna posizione organizzativa.

Norma finale

Per quanta non espressamente previsto dal presente Regolamento si fa riferimento al C.C.N.L. Comparto Sanità 1998-2001 del 07/04/1999 (artt. 20, 21, 22, 36 e 39) e al C.C.N.L. Comparto Sanità del 20/09/2001 (art. 11).

A.O.R.N.
S. ANNA E S. SEBASTIANO
Caserta
Direttore UOC Gestione Risorse Umane
Il Direttore
Dot. ssa *Lúgia Infante*