



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Azienda Ospedaliero – Universitaria Cagliari
Alta Specializzazione nell'Assistenza Clinica e Chirurgica
Sede Legale - Via Ospedale 54, 09124 Cagliari



DELIBERAZIONE N. 599

ADOTTATA DAL COMMISSARIO STRAORDINARIO in data (599) 27 OTT. 2010

OGGETTO: Presa d'atto ed approvazione "Regolamento incarichi dirigenziali area medica" e "Regolamento incarichi dirigenziali area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa" – A.O.U. - Cagliari.

Il Direttore Amministrativo
certifica

che la deliberazione è stata pubblicata sull'Albo Pretorio dell'Azienda Ospedaliero – Universitaria a partire dal 27 OTT. 2010 e resterà in pubblicazione per dieci giorni consecutivi ed è stata posta a disposizione per le consultazioni.

Il Commissario Straordinario Dott. Ennio Filigheddu
Coadiuvato dal Direttore Sanitario Prof. Gian Benedetto Melis
e dal Direttore Amministrativo Dott. Attilio Murru

Su proposta del Direttore del Servizio Amministrazione del Personale,

PREMESSO

- che in data 27/09/2010 è stato sottoscritto l'accordo con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica per la definizione della proposta di "Regolamento incarichi dirigenziali area medica", meglio identificato nell'allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
- che in data 08/10/2010 è stato sottoscritto l'accordo con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Amministrativa e Professionale per la definizione della proposta di "Regolamento incarichi dirigenziali area S.T.P.A.", anche questo meglio identificato nell'allegato alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

ATTESO

che tali proposte, dopo ampia ed approfondita discussione, sono state sottoscritte dalle Rappresentanze sindacali interessate, in funzione dell'Area di appartenenza, attribuendo comunque alle stesse validità temporale limitata fino alla compiuta applicazione di quanto stabilito dal D. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;

RITENUTO

pertanto necessario provvedere alla presa d'atto ed alla conseguente approvazione del "Regolamento incarichi dirigenziali area medica" e "Regolamento incarichi dirigenziali area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa" – A.O.U. - Cagliari;

VISTA

la normativa contrattuale vigente;

ACQUISITO

il parere favorevole dei Direttori Sanitario e Amministrativo;

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa:

- Di prendere atto ed approvare il "Regolamento incarichi dirigenziali area medica" ed il "Regolamento incarichi dirigenziali area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa" – A.O.U. - Cagliari, sottoscritti così come in premessa narrativa ed allegati al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, la vigenza dei quali viene limitata fino alla compiuta applicazione di quanto stabilito dal D. lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
- Di demandare al Servizio Amministrazione del Personale gli adempimenti amministrativi derivanti dall'adozione del presente atto;
- di dare comunicazione del presente atto alla R.A.S., alle OO.SS. interessate.

Direttore Sanitario
Prof. Gian Benedetto Melis

Il Direttore Amministrativo
Dott. Attilio Murru

Il Commissario Straordinario
Dott. Ennio Filigheddu

Il Responsabile del Procedimento
Direttore del Servizio proponente
Dott.ssa Maria Luisa Mastino

REGOLAMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI AREA MEDICA

CRITERI GENERALI PER L'AFFIDAMENTO, LA VALUTAZIONE, REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA MEDICA.

ARTICOLO 1

A. ciascun dirigente del SSN sono conferiti incarichi di direzione di dipartimento, di struttura, semplice o complessa, ovvero incarichi di tipo professionale in relazione alle attività assistenziali, ispettive, di studio o di ricerca svolte.

Ai professori ed ai ricercatori universitari si applicano le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 21 dicembre 1999, n. 517.

Relativamente all'incarico attribuito, i dirigenti sono responsabili:

- della direzione complessiva della struttura cui sono preposti;
- della gestione delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate;
- degli atti e delle attività a loro delegati;
- dei poteri della spesa, dei costi dei servizi e del rispetto dei vincoli di bilancio;
- del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti;
- della qualità dei processi affidati.

Nell'esercizio dei propri compiti i dirigenti hanno l'obbligo di lealtà e di fedeltà verso l'Azienda, di orientare ogni proprio atto nell'interesse del Servizio Sanitario, nonché di informazione, formazione e vigilanza nei confronti del personale assegnato, della prioritaria attenzione alla piena soddisfazione dei bisogni e delle aspettative degli utenti.

ARTICOLO 2

Gli incarichi di cui all'art. 1 sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale. Per la componente universitaria i predetti incarichi vengono conferiti d'intesa con il Rettore.

Gli incarichi di direzione di una struttura semplice o che comportano responsabilità operative professionali, e l'attribuzione dei relativi pesi, sono conferiti ai dirigenti del SSN con atto scritto e motivato dal Direttore Generale, su proposta del direttore della struttura complessa ovvero del direttore del Dipartimento nel caso di struttura semplice dipartimentale.

ARTICOLO 3

Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, valutati i programmi da realizzare e gli obiettivi fissati, il Direttore Generale tiene conto dei seguenti elementi:

- attitudini e capacità professionali;
- attività direzionali organizzative precedentemente espletate e risultati conseguiti;
- attività formativa e di studio vantate nell'ambito dell'area professionale di appartenenza;
- attività didattica eventualmente svolta presso le Scuole universitarie o Scuole di formazione del personale sanitario;
- produzione scientifica attinente l'area professionale di appartenenza o l'area gestionale;
- attività formative e di studio vantate nell'ambito dell'area professionale di appartenenza;
- eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti;
- capacità relazionale, all'interno dell'organizzazione e nei confronti dell'utenza;

Finis Uplo

Mano Anna C.A.S.
ANSA ASSOCIATED

Mano

AROI
ASMB
FESMED ACOI
Suppl
FESMED ACOI
CIRO
ASMB
MA

ARTICOLO 4

In sede di prima applicazione dei presenti criteri, l'attribuzione di incarico dirigenziali viene effettuata tenendo conto dell'esperienza acquisita dai dirigenti in servizio, con riferimento alla posizione funzionale posseduta, ai sensi del 4° comma dell'art. 52 e s.m.i. del CCNL 1994-1997, fatta salva la necessità di valorizzare comunque particolari professionalità espresse dai singoli dirigenti nell'espletamento delle proprie funzioni, a prescindere dalla posizione ricoperta.

ARTICOLO 5

Nell'attribuzione degli incarichi e nella quantificazione del "peso" sarà dato valore prioritario ai seguenti elementi:

- effettuazione della guardia continua 24 ore su 24;
- consistenza numerica dell'unità operativa in rapporto alla dotazione organica scaturita dai carichi di lavoro;
- complessità della casistica trattata (usando come indicatore il peso medio dei DRG, o l'indice di case mix);
- variabilità della domanda di prestazioni sanitarie;
- specializzazione tecnico-professionale del dirigente;
- attività svolta in ambito di VRQ, di ricerca applicata, di definizione delle linee-guida diagnostico-terapeutiche;
- attività di coordinamento;
- valenza in ambito regionale della unità operativa (centro di riferimento regionale etc.)
- curriculum formativo e professionale;
- indice di attività.

ARTICOLO 6

Il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo che l'Azienda ha definito, con riferimento al proprio assetto organizzativo ed agli obiettivi che intende raggiungere, la graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare la retribuzione di posizione. Ad ogni posizione corrisponde una specifica retribuzione.

La retribuzione degli incarichi assistenziali conferiti ai professori e i ricercatori universitari è regolata dalle disposizioni contenute nel D.lgs 517/99 e dai CCLL della dirigenza sanitaria.

Tale graduazione, in fase di prima applicazione, viene definita applicando alle funzioni la seguente metodologia:

1) funzioni che comportano la responsabilità di direzione e/o di gestione di una struttura o di una articolazione aziendale: in tale raggruppamento distinguiamo ulteriormente, a seconda della complessità della struttura da dirigere e/o della rilevanza delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie affidate, in:

- a) alta complessità della struttura
- b) bassa complessità

2) funzioni che comportano responsabilità operative professionali ma non di direzione e/o gestione: anche qui distinguiamo due sottogruppi a seconda della rilevanza delle competenze professionali o specialistiche richieste o della rilevanza, rispetto alle strategie aziendale, delle funzioni operative affidate, in:

- a) maggiore professionalità e/o rilevanza della funzione
- b) minore professionalità e/o rilevanza della funzione, comprendente in tale funzione tutti i dirigenti che presentano un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni.

AAROI
ARPO

[Handwritten signature]

FESMERACPI
FESMERACPI
FESMERACPI

IL MEDICI
CIXO

Alfredo Barasini
L. M. M. M.
ANASSO ASSONEM

[Handwritten signature]

AZIENDA OSPEDALIERO - UNIVERSITARIA di CAGLIARI
Via Ospedale 54 - 09124 Cagliari

Vengono così delineati i seguenti raggruppamenti:

- A) funzioni che comportano la direzione e/o la gestione di articolazioni aziendali complesse o l'affidamento di rilevanti responsabilità o risorse umane, tecnologiche e finanziarie notevoli;
- B) funzioni che comportano la responsabilità di gestire le strutture aziendali semplici con l'affidamento di risorse umane, tecnologiche e finanziarie;
- C) funzioni che comportano responsabilità operative - professionali ma non di direzione e/o gestione: qui distinguiamo due sottogruppi a seconda della rilevanza delle competenze professionali o specialistiche richieste o della rilevanza rispetto alle strategie aziendali, delle funzioni operative affidate, in: a) maggiore professionalità e/o rilevanza della funzione; b) minore professionalità e/o rilevanza della funzione comprendente in tale funzione tutti i dirigenti medici che presentano anzianità di servizio inferiore a tre anni.

Si costruisce in conseguenza la seguente tabella:

- 1: Dirigente medico responsabile di Dipartimento
peso: 30-29-28-27-26-25. *Quini - Ugh*
- 2: - Dirigente medico responsabile di struttura complessa
(area chirurgica, area medica, area servizi) peso 24-23-22-21-20-19.
- 3: - Dirigente medico responsabile di struttura semplice dipartimentale
peso: 18-17.
- 4: - Dirigente medico responsabile di struttura semplice
(area chirurgica, area medica, area servizi) peso 16-15-14.
- 5: - Dirigente medico con incarico di alta specializzazione, di notevole importanza strategica per l'azienda
peso 14-13-12-11-10-9-8-7.
- 6: Dirigente medico in possesso di competenze specialistico - professionali di base:
 - a - > di tre anni di servizio - peso 2.
 - b - < di tre anni di servizio - peso 1.

Ogni posizione presenta dei possibili "pesi"; la scelta del peso definitivo va fatta dalla Direzione Generale sulla base della valutazione dell'attività professionale, dell'anzianità e del curriculum del dirigente cui viene assegnata la posizione e, per i gruppi 3 - 4 - 5, sulla base dell'opzione esercitata relativamente all'attività libero-professionale, privilegiando naturalmente coloro che hanno scelto il rapporto di lavoro di tipo esclusivo.

Il valore degli incarichi del personale che presta la propria opera senza vincolo di esclusività darà luogo ad un corrispettivo economico pari al 75% dell'importo conferito al dirigente in regime di esclusività.

Ai dirigenti medici assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato viene attribuita la posizione di cui al precedente punto 6-b).

La somma totale dei "pesi" individuati dopo l'attribuzione degli incarichi, sarà rapportata al fondo disponibile onde consentire la quantificazione delle stesse per l'anno di riferimento. La proposta di graduazione delle funzioni tiene inoltre conto di tutti i criteri elencati all' art. 51 del CCNL 1994-1997, dando particolare rilievo al grado di responsabilità, professionale e gestionale, al livello di autonomia, all'impegno nei settori di coordinamento, ispezione e verifica.

Ai ricercatori universitari confermati sarà attribuito inizialmente un incarico di cui al punto 5.

Ugh

ANALISI ASSOCIATI ALL'AREA MASSERIA

AAOI He. Anfu ANTO Colli FESHE D'ACQ! FESMED ALCA - CARMI KINO

compresi i ricercatori a tempo determinato di cui alla riforma Gelmini.

Primo Upla
ARTICOLO 7

Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione è responsabile del risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale è preposto, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati con riferimento agli obiettivi di efficacia e di efficienza fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente delegato e del rispetto del relativo budget.

ARTICOLO 8

L'incarico ai dirigenti di tipologia 3-4-5 è conferito per la durata di tre anni ed è rinnovabile alla scadenza. Per gli incarichi di direzione di struttura complessa resta ferma la durata prevista dall'art. 15 ter del d. lgs n. 502/92. Valgono in ogni caso i limiti e le specificazioni previste dall'art. 31 del CCNL 1998-2001, con particolare riferimento al comma 3, e dal D. Lgs 286/99.

Gli incarichi di Direttore di dipartimento hanno durata triennale e sono rinnovabili, salvo diversa determinazione a livello regionale.

Gli incarichi dirigenziali possono, comunque, essere revocati ancor prima della scadenza in caso di accertata inosservanza delle direttive impartite dalla direzione aziendale per l'attuazione di programmi e la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento organizzativo, al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali, al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni assistenziali.

La revoca anticipata avviene con atto scritto e motivato del Direttore Generale nel rispetto delle procedure previste dagli artt. 31, 32, 33 e 34 del C.C.N.L 1998-2001.

Un po'
ARTICOLO 9

La Direzione Generale, di norma con cadenza annuale, anche sulla base delle proposte dei Dirigenti responsabili, definisce i programmi e gli obiettivi delle diverse strutture aziendali (dipartimenti, presidi ospedalieri), emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione, assegnando conseguentemente le risorse umane, strumentali e finanziarie ritenute necessarie al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati di gestione.

I dirigenti responsabili delle predette strutture provvedono con le medesime procedure e metodologie, di cui al comma precedente, nei confronti delle unità operative o ulteriori articolazioni che compongono le strutture medesime.

All'inizio di ogni anno il dirigente cui è stato conferito un incarico di direzione di struttura di cui all'art. 27 del CCNL 1998-2001, comma I, lettere a) e b), è tenuto a presentare al Direttore Generale, in relazione agli obiettivi generali dallo stesso indicati:

Struttura Complessa + Struttura Semplice

a) un dettagliato piano di lavoro con specificati gli obiettivi gestionali che l'unità operativa si impegna a conseguire nel corso dell'anno, le risorse umane e strumentali di cui può disporre, le iniziative che intende avviare per il raggiungimento degli obiettivi particolari dell'unità operativa interessata, nel contesto dei programmi e degli obiettivi generali dell'Azienda;

b) una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare dei risultati ottenuti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei progetti attivati, dello stato dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita ad unità operative o da queste ricevute, delle determinazioni assunte nel corso dell'anno di riferimento nella gestione del personale addetto, ai fini

Man. On. Renato Cipriani
11/11/2001
ANAAO ASSOCIATI

AAOI
UIC RENICI
AAOI
FESMED ACOI
98

dell'ottimale organizzazione dell'unità operativa cui è preposto per la realizzazione dei programmi e dei progetti affidati alla stessa dalla direzione aziendale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4 del d. Lgs n. 29/93.

La valutazione dei Dirigenti segue le procedure previste dal D. L.vo 286/1999 e s.m.i. e dal vigente CCNL.

Il Collegio Tecnico ed il Nucleo di Valutazione, in base a quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 1998-2001, hanno il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite alle diverse unità operative nonché l'imparzialità ed il buon andamento delle attività promosse con riferimento ai programmi ed ai progetti fissati dall'Azienda.

L'attribuzione e la revoca ai professori e ai ricercatori universitari dell'incarico di direzione è effettuata dal direttore generale d'intesa con il rettore.

L'attribuzione e la revoca ai professori e ai ricercatori universitari degli incarichi di struttura semplice non dipartimentale e degli incarichi di natura professionale e' effettuata dal direttore generale su proposta del responsabile della struttura complessa di appartenenza, previo accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti di cui agli articoli 15, 15-bis e 15-ter del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

ARTICOLO 10

La valutazione dell'attività del dirigente è periodica e complessiva.

La prima, con cadenza annuale, è finalizzata alla verifica periodica dei risultati ottenuti alla luce anche del piano di lavoro e della relazione dell'attività svolta redatti, rispettivamente, all'inizio e al termine di ogni esercizio dai dirigenti con incarico di cui al punto 1 - art. 6 - del presente atto.

La verifica va effettuata con riferimento anche alle risorse assegnate ed utilizzate ed ai costi eventualmente sostenuti.

In caso di mancato conseguimento dei risultati o di parziale realizzazione degli obiettivi fissati vanno, altresì, individuate le cause, l'imputabilità o meno delle stesse alla responsabilità del dirigente, nonché le irregolarità eventualmente accertate nel processo gestionale.

Prima di procedere alla definitiva formulazione di una eventuale valutazione negativa, il Collegio Tecnico acquisisce in contraddittorio e allega alla verifica le contro deduzioni del dirigente interessato.

La verifica complessiva riguarda l'intera durata di espletamento dell'incarico direzionale, tiene conto dell'esito delle verifiche periodiche precedentemente esperite ed è essenzialmente preordinata al rinnovo o meno dell'incarico in essere o all'affidamento al dirigente di altro incarico di valenza economica uguale, inferiore o superiore a quello in atto espletato.

Ultimata la valutazione il Collegio Tecnico o il Nucleo di Valutazione riferisce al Direttore Generale con relazione scritta alla quale vanno allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal dirigente interessato.

Dell'esito la Direzione Generale tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi nonché di rinnovo o revoca degli stessi.

ARTICOLO 11

L'inosservanza delle direttive impartite, lo scarso impegno profuso nel perseguimento degli obiettivi aziendali, i risultati negativi imputabili alla personale responsabilità del dirigente, tenuto

AARO
CIKO
MIL MEDICI
M.P. Cobi
FESMED ACO
FESMED ACOI
M. Blasco
ANNA ASCOHE
M. Blasco

conto della loro gravità e del loro scostamento rispetto agli obiettivi aziendali, possono determinare gli effetti previsti dal vigente CCNL.

Ferme restando le sanzioni ed i procedimenti disciplinari da attuare in base alle vigenti disposizioni di legge, nei casi di gravissime mancanze ai doveri d'ufficio, il direttore generale previo parere conforme, da esprimere entro ventiquattro ore dalla richiesta, di un apposito comitato costituito da tre garanti, nominati di intesa tra rettore e direttore generale per un triennio, può sospendere i professori ed i ricercatori universitari dall'attività assistenziale e disporre l'allontanamento dall'azienda, dandone immediata comunicazione al rettore per gli ulteriori provvedimenti di competenza. Qualora il comitato non si esprime nelle ventiquattro ore previste, il parere si intende espresso in senso conforme.

ARTICOLO 12

Giulio Ughetta

Al direttore di struttura complessa che, al termine dell'incarico non superi la verifica di cui all'art. 15 del D. lgs. n. 502/92 e che, pertanto, non è confermato nell'incarico, quando non ricorrono le condizioni per una procedura di recesso, viene offerto un incarico di cui all'art. 27 CCNL 1998/2001.

ARTICOLO 13

La revoca dell'incarico 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, la conferma dell'incarico o l'assegnazione ad altro incarico di valore economico uguale o superiore a quello in atto espletato, vanno tutti disposti con atto scritto e motivato del Direttore Generale nel rispetto delle indicazioni e con le procedure fissate dalla vigente normativa contrattuale.

ARTICOLO 14

In caso di vacanza di funzione dirigenziale conseguente a revoca o a cessazione dal servizio del titolare, il Direttore Generale, di norma entro due mesi dal verificarsi della stessa, conferisce il relativo incarico ad altro dirigente.

Per quel che riguarda la vacanza di un incarico di direzione di struttura complessa trova applicazione l'art. 18 del CCNL 1998-2001 ed il disposto del Protocollo d'intesa stipulato tra la Regione e l'Università degli Studi.

L'esercizio temporaneo di funzioni proprie di incarico dirigenziale conferibile a direttori di struttura complessa non costituisce in alcun modo titolo 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 più volte citato D. lgs. N. 502/92.

Il Direttore di struttura complessa indica, con atto scritto e motivato, il dirigente della propria struttura deputato a sostituirlo in caso di assenza per ferie o malattia; a tale dirigente viene attribuito, a qualunque gruppo appartenga, il massimo del punteggio.

ARTICOLO 15

Preliminarmente alla effettuazione delle verifiche l'Azienda stabilisce, in concertazione con le OO.SS., i criteri di valutazione di cui al vigente C.C.N.L.

AAOO
FESMED AOO
Ausili
FESMED AOO

ANPA Cobi
CIRO ASXD
UIL MEDICI

ES

Ughetta - 11 ando Cenci - CIG. 41
ANASSO ASSONTE D



REGOLAMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI AREA SANITARIA, PROFESSIONALE,
TECNICA E AMMINISTRATIVA

CRITERI GENERALI PER L'AFFIDAMENTO, LA VALUTAZIONE, REVOCA DEGLI
INCARICHI DIRIGENZIALI AREA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E
AMMINISTRATIVA

Il presente Regolamento integra e specifica quanto previsto dal contratto in merito alle procedure per la valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali anche per stabilire in relazione alla consistenza dei relativi fondi la retribuzione di posizione ed in particolare della posizione variabile aziendale. La graduazione delle funzioni e l'attribuzione delle indennità strettamente connessa alla consistenza dei fondi è sottoposta a revisione periodica.

ARTICOLO 1

A ciascun dirigente in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente sono conferiti, con le modalità e le procedure di cui alla legislazione in atto, incarichi di direzione di dipartimento, di struttura, complessa o semplice, ovvero incarichi di tipo professionale in relazione alle attività assistenziali, ispettive, di studio o di ricerca svolte.

Relativamente all'incarico attribuito, i dirigenti sono responsabili:

- della direzione complessiva della struttura cui sono preposti
- della gestione delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate
- degli atti e delle attività a loro delegati
- dei poteri della spesa, dei costi dei servizi e del rispetto dei vincoli di bilancio
- del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti
- della qualità dei processi affidati.

Nell'esercizio dei propri compiti i dirigenti hanno l'obbligo di lealtà e di fedeltà verso l'Azienda, di orientare ogni proprio atto nell'interesse del Servizio Sanitario, nonché di informazione, formazione e vigilanza nei confronti del personale assegnato, della prioritaria attenzione alla piena soddisfazione dei bisogni e delle aspettative degli utenti.

ARTICOLO 2

Gli incarichi di direzione di dipartimento sono conferiti dal Direttore generale fra i dirigenti con incarico di direzione di struttura aggregati al dipartimento.

Gli incarichi di struttura complessa sono affidati dal Direttore Generale secondo le procedure di cui al DPR 484/91.

Gli incarichi di direzione di struttura complessa al personale universitario docente facente parte della facoltà di medicina e chirurgia sono affidati dal direttore generale d'intesa con il Rettore.

Gli incarichi di cui sopra sono attribuiti nel limite delle strutture individuate dall'azienda.

ARTICOLO 3

Gli incarichi di struttura semplice e semplice dipartimentale sono conferiti dal direttore generale su proposta motivata e scritta rispettivamente del direttore del dipartimento o della struttura complessa di riferimento.

Detti incarichi sono sempre conferiti nei limiti delle strutture precedentemente individuate dall'Azienda.

Nell'affidare gli incarichi in parola il direttore del dipartimento o della struttura complessa deve

tenere conto dei criteri descritti al successivo art. 5.

L'avvio delle procedure per il conferimento dell'incarico deve essere preceduto da apposita comunicazione a tutti i dirigenti della struttura aventi i requisiti.

La scelta avviene tramite valutazione comparativa dei *curricula* dei candidati tenendo conto dei requisiti di cui all'art. 5.

ARTICOLO 4

Ai dirigenti dopo cinque anni di attività possono essere conferiti incarichi professionali entro il limite approvato dall'Azienda con apposito provvedimento.

Il direttore di struttura complessa propone per ogni dirigente assegnato alla struttura stessa l'incarico da attribuire in conformità con le strategie aziendali.

In sede di prima applicazione dei presenti criteri, l'attribuzione di incarichi dirigenziali viene effettuata tenendo conto dell'esperienza acquisita dai dirigenti in servizio, anche con riferimento alle posizioni funzionali organizzative dagli stessi precedentemente ricoperte, fatta salva la necessità di valorizzare comunque particolari professionalità espresse dai singoli dirigenti nell'espletamento delle proprie funzioni, a prescindere dalla posizione ricoperta.

ARTICOLO 5

Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, valutati i programmi da realizzare e gli obiettivi fissati, il Direttore Generale tiene conto dei seguenti elementi:

- a) area e disciplina di appartenenza ove previste;
- b) attitudini e capacità professionali sia in relazione alle conoscenze specialistiche che all'esperienza acquisita in precedenti incarichi.
- c) attività direzionali organizzative precedentemente espletate e risultati conseguiti;
- d) attività formativa e di studio vantate nell'ambito dell'area professionale di appartenenza;
- e) attività didattica eventualmente svolta presso le Scuole universitarie o Scuole di formazione nella disciplina di appartenenza;
- f) produzione scientifica attinente l'area professionale di appartenenza o l'area gestionale;
- g) eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti;
- h) capacità relazionale, all'interno dell'organizzazione e nei confronti dell'utenza;
- i) valutazione effettuata dal Collegio Tecnico e dal Nucleo Aziendale di Valutazione;

ARTICOLO 6

Nella quantificazione del "peso" sarà dato valore prioritario ai seguenti elementi:

- complessità della casistica trattata;
- variabilità della domanda di prestazioni sanitarie;
- specializzazione tecnico-professionale del dirigente;
- attività di coordinamento;
- *curriculum* formativo e professionale;
- entità delle risorse assegnate;
- consistenza numerica delle strutture semplici e delle risorse umane attribuite.

ARTICOLO 7

Il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo che l'Azienda ha definito, con riferimento al proprio assetto organizzativo ed agli obiettivi che intende raggiungere, la graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare la retribuzione di posizione, fissa e variabile.

Tale graduazione, in fase di prima applicazione, viene definita applicando alle funzioni la seguente metodologia:

- 1) funzioni che comportano la responsabilità di direzione e/o di gestione di una struttura o di una

articolazione aziendale.

2) funzioni che comportano responsabilità operative professionali ma non di direzione e/o gestione: distinguiamo due sottogruppi a seconda della rilevanza delle competenze professionali o specialistiche richieste o della rilevanza, rispetto alle strategie aziendale, delle funzioni operative affidate, in:

- a) maggiore professionalità e/o rilevanza della funzione.
- b) minore professionalità e/o rilevanza della funzione, comprendente in tale funzione tutti i dirigenti che presentano un'anzianità di servizio inferiore a 5 anni.

Vengono così delineati i seguenti raggruppamenti:

- A) funzioni che comportano la direzione e/o la gestione di articolazioni aziendali complesse o l'affidamento di rilevanti responsabilità o risorse umane, tecnologiche e finanziarie notevoli;
- B) funzioni che comportano la responsabilità di gestire strutture aziendali semplici comunque con affidamento di risorse umane, tecnologiche e finanziarie notevoli;
- C) funzioni di carattere operativo - professionale di notevole rilevanza aziendale o che comportano rilevanti competenze specialistiche - funzionali;
- D) funzioni di carattere operativo - professionale che comportano competenze specialistiche di base.

Si costruisce in conseguenza la seguente tabella:

(1) Dirigente responsabile di Dipartimento
peso : 30 - 28 - 26

SI ELIMINA
L'INCASELLATO

(2) Dirigente responsabile di struttura complessa
peso: 24 - 22

(3) Dirigente responsabile di struttura semplice:
peso: ~~14 - 13~~
15 - 14 - 13

(4) Dirigente con incarico di alta specializzazione, di notevole importanza strategica per l'Azienda:
peso: 10 - 8

(5) Dirigente in possesso di competenze specialistiche - professionali di base:

- a) > di tre anni di servizio - peso 2
- b) < di tre anni di servizio - peso 1

Ai dirigenti di struttura complessa riconducibili agli attuali Servizi Amministrativi (Affari Generali; Affari legali, Amministrazione del Personale; Bilancio; Acquisti, Controllo di Gestione) e Tecnico viene riconosciuta provvisoriamente una equivalenza di livelli di complessità e quindi attribuito il medesimo peso.

Ai dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato viene attribuita la posizione (5) con punteggio 0.

La somma totale dei "pesi" individuati dopo l'attribuzione degli incarichi, sarà rapportata al fondo disponibile onde consentire la quantificazione delle stesse per l'anno di riferimento.

La proposta di graduazione delle funzioni tiene inoltre conto di tutti i criteri elencati all' art. 51 del CCNL 1994-1997, dando particolare rilievo al grado di responsabilità, professionale e gestionale, al livello di autonomia, all'impegno nei settori di coordinamento, ispezione e verifica.

Ai ricercatori universitari confermati sarà attribuito inizialmente un incarico di tipologia (4) compresi i ricercatori assunti con contratto a tempo determinato ex Riforma Gelmini.

ARTICOLO 8

Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione è responsabile del risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale è preposto, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati con riferimento agli obiettivi di efficacia e di efficienza fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente delegato e del rispetto del relativo budget.

ARTICOLO 9

L'incarico ai dirigenti di tipologia (3) e (4) è conferito per la durata di tre anni ed è rinnovabile alla scadenza. Per gli incarichi di direzione di struttura complessa resta ferma la durata prevista dall'art. 15 ter del d.lgs n. 502/92.

Gli incarichi di Direttore di dipartimento hanno durata triennale e sono rinnovabili, salvo diversa determinazione a livello regionale.

Gli incarichi dirigenziali possono, comunque, essere revocati ancor prima della scadenza in caso di accertata inosservanza delle direttive impartite dalla direzione aziendale per l'attuazione di programmi e la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento organizzativo, al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali, al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni assistenziali.

La revoca anticipata avviene con atto scritto e motivato del Direttore Generale nel rispetto delle procedure previste dagli artt. 31, 32, 33 e 34 del C.C.N.L. 1998-2001.

ARTICOLO 10

La valutazione dei Dirigenti segue le procedure previste dal vigente CCNL.

Per il personale universitario si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 del D. Lgs n. 517/99 e del Protocollo d'Intesa stipulato tra la Regione Sardegna e le Università degli studi di Cagliari e Sassari.

ARTICOLO 11

La valutazione dell'attività del dirigente è periodica e complessiva ed è effettuata dal Collegio Tecnico e dal Nucleo di Valutazione Aziendale.

La prima, con cadenza annuale, è finalizzata alla verifica periodica dei risultati ottenuti alla luce anche del piano di lavoro e della relazione dell'attività svolta redatti, rispettivamente, all'inizio e al termine di ogni esercizio dai dirigenti con incarico di tipologia (1).

La verifica va effettuata con riferimento anche alle risorse assegnate ed utilizzate ed ai costi eventualmente sostenuti.

In caso di mancato conseguimento dei risultati o di parziale realizzazione degli obiettivi fissati vanno, altresì, individuate le cause, l'imputabilità o meno delle stesse alla responsabilità del dirigente, nonché le irregolarità eventualmente accertate nel processo gestionale.

Prima di procedere alla definitiva formulazione di una eventuale valutazione negativa, il Collegio Tecnico acquisisce in contraddittorio e allega alla verifica le contro deduzioni del dirigente interessato.

La verifica complessiva riguarda l'intera durata di espletamento dell'incarico direzionale, tiene conto dell'esito delle verifiche periodiche precedentemente esperite ed è essenzialmente preordinata al rinnovo o meno dell'incarico in essere o all'affidamento al dirigente di altro incarico di valenza economica uguale, inferiore o superiore a quello in atto espletato.

Ultimata la valutazione il Collegio Tecnico o il Nucleo di Valutazione riferisce al Direttore Generale con relazione scritta alla quale vanno allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal dirigente interessato.

Dell'esito la Direzione Generale tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi nonché di rinnovo o revoca degli stessi.

ARTICOLO 12

L'inosservanza delle direttive impartite, lo scarso impegno profuso nel perseguimento degli obiettivi aziendali, i risultati negativi imputabili alla personale responsabilità del dirigente, tenuto conto della loro gravità e del loro scostamento rispetto agli obiettivi aziendali, possono determinare gli effetti previsti dal vigente CCNL 1998 - 2001.

Ferme restando le sanzioni ed i procedimenti disciplinari da attuare in base alle vigenti disposizioni di legge, nei casi di gravissime mancanze ai doveri d'ufficio, il direttore generale previo parere conforme, da esprimere entro ventiquattro ore dalla richiesta, di un apposito comitato costituito da tre garanti, nominati di intesa tra rettore e direttore generale per un triennio, può sospendere i professori ed i ricercatori universitari dall'attività assistenziale e disporre l'allontanamento dall'azienda, dandone immediata comunicazione al Rettore per gli ulteriori provvedimenti di competenza. Qualora il comitato non si esprima nelle ventiquattro ore previste, il parere si intende espresso in senso conforme.

ARTICOLO 13

Al direttore di struttura complessa che, al termine dell'incarico non superi la verifica di cui all'art. 15 del D. lgs. n. 502/92 e a cui, pertanto, non sia confermato nell'incarico, quando non ricorrono le condizioni per una procedura di recesso, si applica il disposto di cui all'art. 27 del CCNL 1998 - 2001.

In caso di modifica dell'assetto aziendale ovvero in caso di revoca dell'incarico al dirigente può essere conferito altro incarico anche di diversa tipologia nel rispetto della professionalità e del profilo di attribuzione con un'indennità di posizione correlata.

ARTICOLO 14

Il conferimento degli incarichi viene formalizzato con la sottoscrizione di un contratto individuale e qualunque modifica dello stesso comporterà sottoscrizione di apposito atto integrativo.

ARTICOLO 15

In caso di vacanza di funzione dirigenziale conseguente a revoca o a cessazione dal servizio del titolare, il Direttore Generale, di norma entro due mesi dal verificarsi della stessa, conferisce il relativo incarico ad altro dirigente.

Per quel che riguarda la vacanza di un incarico di direzione di struttura complessa trova applicazione l'art. 18 del CCNL 1998 - 2001 e il disposto del Protocollo d'Intesa tra la Regione Sardegna e l'Università degli Studi.

L'esercizio temporaneo di funzioni proprie di incarico dirigenziale conferibile a direttori di struttura complessa non costituisce in alcun modo titolo 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 più - oltre citato D. lgs. N. 502/92.

Il Direttore di struttura complessa indica, con atto scritto e motivato, il dirigente della propria struttura deputato a sostituirlo in caso di assenza per ferie o malattia; a tale dirigente viene attribuito, a qualunque gruppo appartenga, il massimo del punteggio.

ARTICOLO 16

La corresponsione dell'indennità di posizione e ancor più della variabile aziendale è strettamente connessa con la disponibilità dell'apposito fondo.

La retribuzione di posizione variabile è ridotta senza che risulti violato il divieto di *reformatio in peius* del trattamento retributivo, nel caso in cui al dirigente venga attribuito un incarico diverso.