



Direzione Generale

Dipartimento gestione risorse umane, organizzazione, affari generali e legali
S.C. Gestione risorse umane
Dirigente responsabile: Dott. Luigi BERTORELLO



E.O. Ospedali Galliera - Genova
Prot. Gen.N. 0010474/15
LETTERA IN ENTRATA del 15/04/2015
Class.: II.7.119 - Det.re: ARCHIVIO

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

**ACCORDO INTEGRATIVO AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA
DIRIGENZA MEDICA
IN MERITO ALLA REGOLAMENTAZIONE DEL SISTEMA DI
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI, GRADUAZIONE
DELLE FUNZIONI, VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

sottoscritto in data 14 aprile 2015

da sottoporre al controllo del Collegio dei Sindaci, ai sensi del combinato disposto dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs.n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 3, del CCNL 19/04/2004, ai fini della necessaria certificazione.

Acquisita la necessaria certificazione, si procederà alla sottoscrizione in via definitiva dell'accordo di cui trattasi e ai successivi ulteriori adempimenti.

Dot. Luigi BERTORELLO
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
S.C. Gestione Risorse Umane





Direzione Generale

Dipartimento gestione risorse umane, organizzazione, affari generali e legali

S.C. Gestione risorse umane

Dirigente responsabile: Dott. Luigi BERTORELLO

Funzionari referenti: Anna Maria Andreotti

Elisa Fabbri

Telefono: 010 5632069

Email: segreteria.gru@galliera.it

**ACCORDO INTEGRATIVO AMMINISTRAZIONE - OO.SS. AREA
DIRIGENZA MEDICA
IN MERITO ALLA REGOLAMENTAZIONE DEL SISTEMA DI
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI, GRADUAZIONE
DELLE FUNZIONI, VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

In data 14 aprile 2015

Per l'Amministrazione:

il Direttore Generale:

il Direttore Amministrativo:

il Direttore Sanitario:

il Dirigente Responsabile

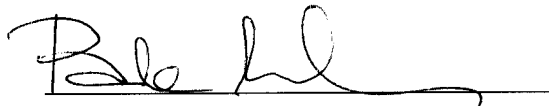
S.C. Gestione Risorse Umane:



Per le OO.SS.

CGIL FP MEDICI

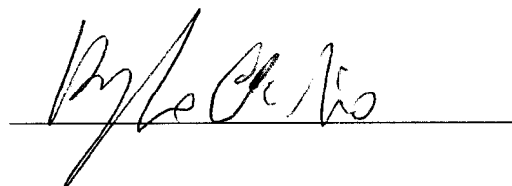
FED. CISL MEDICI



FM aderente UIL FPL

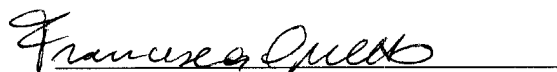
FESMED

(ACOI – AOGOI- SEDI)

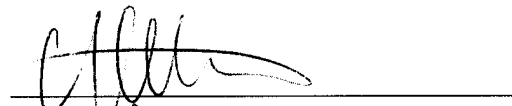


FASSID


(AIPAC – SIMET – SNR)



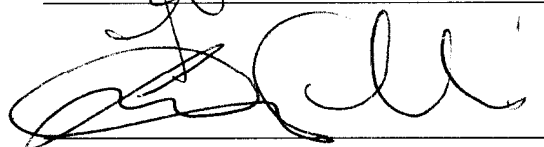
CIMO - ASMD



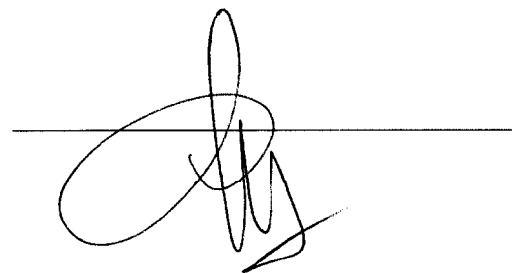
ANAAO ASSOMED



AAROI



ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI





Le parti

richiamate le vigenti norme contrattuali e quelle del CCIA della Dirigenza Medica 2002-2005, acquisito agli atti con prot.gen.n. 20095/08 del 22/07/2008, con particolare riferimento all'art. 23 e all'allegato D del CCIA medesimo, in merito alla regolamentazione del sistema di conferimento degli incarichi dirigenziali, graduazione delle funzioni, verifica e valutazione dei dirigenti;

presa visione del verbale della riunione del Collegio di Direzione del 13/05/2010, acquisito agli atti con prot.gen.n. 15641 del 25/05/2010, con cui, tra l'altro, si è proceduto a prendere atto che dai primi riscontri organizzativi delle sperimentazioni attivate relative all'ospedale per intensità di cura, è emerso che la figura del "tutor" medico si è evidenziata come posizione organizzativa e professionale corrispondente ad un dirigente medico dedicato al percorso diagnostico/terapeutico dei pazienti allo stesso assegnati da parte del Direttore della struttura di appartenenza;

richiamato altresì il provvedimento n. 643 del 21/07/2010 con il quale, tenuto conto di quanto definito nella citata riunione del Collegio di Direzione, si è proceduto ad integrare l'impianto degli incarichi professionali prevedendo, pertanto, tra questi ultimi, anche gli incarichi di tutor senior, di tutor e di tutor junior, ed inoltre, a confermare i criteri generali e le modalità di conferimento degli stessi, sulla base delle indicazioni contenute nel verbale stesso;

richiamato infine l'Accordo Amministrazione – OO.SS. Area della Dirigenza Medica del 22 marzo 2011, prot.gen.n. 7506/11 del 2303/2011, con il quale è stata concordata l'integrazione della sopra citata regolamentazione sulla base di quanto definito in merito alla figura del "tutor" medico come sopra specificato;

evidenziata la necessità di rivedere la disciplina complessiva della attribuzione degli incarichi dirigenziali introducendo l'organica pesatura di tutti gli incarichi gestionali e professionali in particolare al fine della loro pesatura e della attribuzione della quota di retribuzione di parte variabile;

preso atto pertanto, a seguito di quanto sopra, della necessità di procedere all'integrazione della regolamentazione di cui trattasi;



concordano

1. di richiamare gli accordi di cui in premessa quali disciplina complessiva dell'istituto di cui trattasi così come integrato dal presente accordo integrativo;
2. di definire la seguente **allocazione programmatica delle risorse relative al fondo di posizione nella sua complessiva consistenza:**
 - 23% Direttori di Struttura Complessa
 - 7% Dirigente responsabile di Struttura Semplice
 - 1% funzioni strategiche (quali centri di alta specializzazione, funzioni para gestionali quali la Direzione Sanitaria, la Medicina Legale)
 - 69% incarichi professionali
3. di prevedere l'integrazione della disciplina aziendale relativa al conferimento degli incarichi dirigenziali, graduazione delle funzioni, verifica e valutazione dei dirigenti come di seguito riportato:

GLI INCARICHI DIRIGENZIALI, LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 1

Le Strutture organizzative ed il conferimento dei relativi incarichi

- omissis -

Art. 2

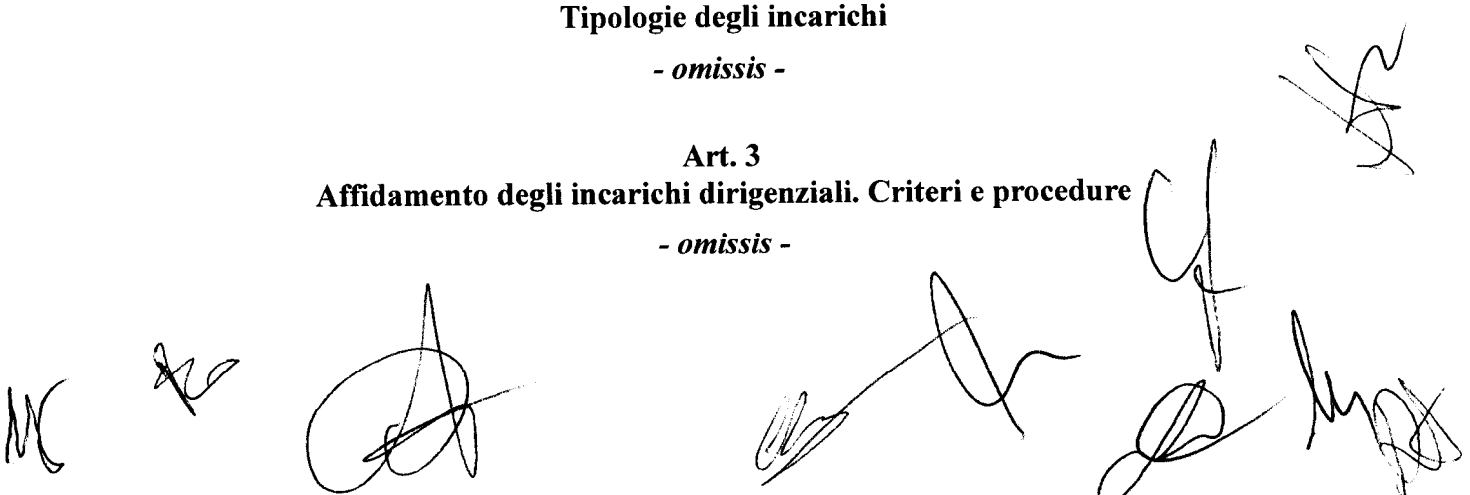
Tipologie degli incarichi

- omissis -


Art. 3

Affidamento degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure

- omissis -



Mura delle Cappuccine 14 - 16128 Genova - Tel. +39 01056321 - Fax 010 563 2018 - www.galliera.it
P.I. 00557720109 - Cod. IBAN IT 80 T 06175 01590 00000414190 - protocollo@pec.galliera.it



Art. 3 bis
Gli incarichi gestionali di Struttura Complessa

Pur a fronte della elevata rilevanza di ogni Struttura sanitaria dell'Ente, ai fini della necessitata esigenza di dover tuttavia introdurre una differenziazione nella pesatura degli incarichi gestionali di Struttura Complessa al fine della determinazione della retribuzione di posizione variabile, si definiscono di seguito i seguenti indicatori per la graduazione degli incarichi dirigenziali di cui trattasi:

Indicatori
Quantità delle risorse umane gestite nell'ambito della Struttura
Valore della produzione (tariffato)
Valenza strategica della Struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali ed alle indicazioni della pianificazione regionale
Rilevanza tecnologica e strumentale delle attività espletate dalla Struttura

La determinazione del peso dell'incarico gestionale di cui trattasi risulterà conseguenziale all'esito del computo di un punteggio volto a definire **almeno due fasce di peso giuridico descrittivo della complessità e rilevanza economica dell'incarico gestionale** (conferito o da conferire), conseguenti alla definizione dei seguenti due livelli di Strutture Complesse:

- Struttura complessa
- Struttura a complessità elevata

Le quote individuali verranno definite, con cadenza triennale, sulla base del valore medio determinato in riferimento al fondo disponibile al momento della pesatura degli incarichi tenuto conto di una percentuale di rivalutazione tra i due livelli pari al 30% per le Strutture a complessità elevata.

Art. 3 ter
Gli incarichi gestionali di Struttura Semplice (articolazione di Struttura Complessa) e di Struttura Semplice Dipartimentale

Pur a fronte della elevata rilevanza di ogni Struttura sanitaria dell'Ente, ai fini della necessitata esigenza di dover tuttavia introdurre una differenziazione nella pesatura degli incarichi gestionali di Struttura Semplice al fine della determinazione della retribuzione di posizione variabile, si definiscono di seguito i seguenti indicatori per la graduazione degli incarichi dirigenziali di cui trattasi:



Indicatori
Quantità delle risorse umane gestite nell'ambito della Struttura
Valore della produzione (tariffato)
Valenza strategica della Struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali ed alle indicazioni della pianificazione regionale
Rilevanza tecnologica e strumentale delle attività espletate dalla Struttura

La determinazione del peso dell'incarico gestionale di cui trattasi risulterà conseguenziale all'esito del computo di un punteggio volto a definire **almeno due fasce di peso giuridico descrittivo della complessità e rilevanza economica dell'incarico gestionale** (conferito o da conferire), conseguenti alla definizione dei seguenti due livelli di Strutture Semplici:

- Struttura semplice
- Struttura semplice a complessità elevata

Le quote individuali verranno definite, con cadenza triennale, sulla base del valore medio determinato in riferimento al fondo disponibile al momento della pesatura degli incarichi tenuto conto di una percentuale di rivalutazione tra i due livelli pari al 30% per le Strutture semplici a complessità elevata.

Art. 4

Gli incarichi di natura professionale tipologia, criteri , procedura di conferimento e graduazione delle funzioni

- omissis -

Art. 4 bis

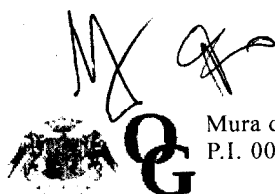
Gli incarichi di tutor: tipologia, criteri , procedura di conferimento e graduazione delle funzioni

- omissis -

Art. 4 ter

Riflessi sulla retribuzione di posizione del passaggio del dirigente dal rapporto di lavoro esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

- omissis -



Art. 4 quater
Gli incarichi professionali con funzioni strategiche

Pur a fronte della elevata rilevanza di ogni incarico professionale conferito ai dirigenti dell'Ente, ai fini della necessitata esigenza di dover tuttavia individuare da parte del Direttore Sanitario alcune funzioni strategiche che caratterizzano talune posizioni aziendali e che pertanto evidenziano il conseguente riconoscimento di un incarico diversamente pesante e rappresentativo delle maggiori responsabilità nel medesimo ricomprese. Su questa base si individuano di seguito i seguenti indicatori per la graduazione degli incarichi dirigenziali di cui trattasi:

Indicatori
Rilevanza strategica della mission sanitaria assegnata rispetto a quella aziendale
Responsabilità nella gestione di risorse tecniche e finanziarie di elevata quantità
Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione, implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità

La determinazione del peso dell'incarico professionale strategico di cui trattasi risulterà conseguenziale all'esito del computo di un punteggio volto a definire **almeno tre fasce di peso giuridico descrittivo della complessità e rilevanza economica dell'incarico professionale** (conferito o da conferire), conseguente alla definizione dei seguenti tre livelli di incarichi:

- Incarico professionale a strategicità 1
- Incarico professionale a strategicità 2
- Incarico professionale a strategicità 3

Le quote individuali verranno definite, con cadenza triennale, sulla base del valore medio determinato in riferimento al fondo disponibile al momento del conferimento dell'incarico tenuto conto di una percentuale di rivalutazione della quota pari al 30% per gli incarichi ad alta strategicità.

Art. 5
La verifica e valutazione dei dirigenti

- omissis -

Art. 6
Tipologie di verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

- omissis -



Art. 7
Il Collegio Tecnico

- omissis -

Art. 8
Il Nucleo di valutazione aziendale

- omissis -

Art. 9
La valutazione dei risultati raggiunti

- omissis -

Art. 10
La valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti: i criteri di valutazione e gli obiettivi

- omissis -

Art. 11
La valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

Il procedimento

- omissis -

Art. 12
La valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

Gli esiti positivi

- omissis -

Art. 13
La valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
Gli esiti negativi.

- omissis -

Art. 14
La revoca dell'incarico

- omissis -

