

PROCESSO MAPPATURA E ATTRIBUZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI

A) DIREZIONE DIPARTIMENTI

I Direttori titolari di Struttura Complessa sono invitati, con specifica nota del Direttore generale a manifestare il loro interesse a ricoprire la posizione di Direttore di Dipartimento, attraverso la compilazione della *Scheda di Proposta di piano strategico di sviluppo del Dipartimento*, riportante le seguenti aree:

A.1 Valutazione sintetica principali Punti di Forza e di Debolezza del Dipartimento

(analisi dei punti di forza e di debolezza del contesto interno/esterno al Dipartimento per valutare le azioni strategiche prospettiche che si propone di implementare)

A.2 Formulazione proposta di piano strategico di sviluppo del Dipartimento1

(Definizione, in coerenza con la strategia aziendale e del Piano delle Performance(PdP), di proposta di obiettivi pluriennali di sviluppo e di posizionamento strategico del Dipartimento)

A.3 Governo Delle Risorse Umane / Economiche

(Definizione di linee di sviluppo gestionale e di governo che persegue la qualità delle cure nel rispetto delle risorse umane disponibili e dei vincoli di sostenibilità economico-finanziaria come fattori di sostegno allo sviluppo del Dipartimento)

Note: inserire elementi curriculari ritenuti rilevanti

Nella valutazione delle candidature concorrono sia il materiale inviato dai direttori SC che le valutazioni di conseguimento degli obiettivi di budget dell'ultimo triennio della struttura di riferimento.

B) Processo mappatura Incarichi Direttore Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale (SS-SSD)

La SS essendo articolazione di struttura complessa è connotata prevalentemente da elementi gestionali.

Per l'identificazione delle SS, l'Azienda tiene conto dei macro criteri definiti dal CCNL e precisamente: responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, attribuzione del budget definito per il governo dei costi e del fatturato e la delega direzionale da parte del Direttore struttura complessa, contenente gli obiettivi assegnati.

PROGETTAZIONE P.O.A.S.

Fase 1:-descrizione dei contenuti delle SS: dopo la presentazione in Collegio di Direzione delle finalità aziendali e degli obiettivi gestionali sottesi all'attivazione delle SS contenute nel POAS, i Direttori di Struttura Complessa, procedono alla declinazione di dettaglio delle responsabilità e ricadute operative delle singole strutture, attraverso la compilazione di specifiche job description.

Fase 2:-costituzione Commissione valutazione

Una Commissione nominata dal Direttore Generale, costituita da Direttore Sanitario Aziendale che la presiede, e da :

- Direttore di dipartimento
- Direttore di struttura complessa
- Direzione Strategica
- Dirigente Struttura Risorse Umane

ha la finalità di verificare l'appropriatezza e la funzionalità organizzativa delle proposte di strutture pervenute dai direttori di struttura complessa.

ATTUAZIONE P.O.A.S.

A seguito dell'approvazione del Piano di Organizzazione e Funzionamento Aziendale (P.O.F.A.)- anno 2011-2014 (documento già consegnato alla Commissione) da parte di Regione Lombardia, l'Azienda ha la necessità di procedere alla attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Fase 1: Bando aziendale – presentazione del curricula

Ogni professionista, nell'ambito del Dipartimento/SC di appartenenza, presenta specifica domanda, esplicitando a quale incarico (SS/SSD) intende partecipare, corredandola di CV riferito al contenuto dell'incarico stesso contenente gli studi effettuati, i titoli acquisiti, le esperienze lavorative significative con descrizione delle attività svolte nel ruolo ricoperto, le pubblicazioni, i principali percorsi formativi/addestramento seguiti.

Fase 2: valutazione dei curricula:- la medesima Commissione di cui sopra procede alla verifica della coerenza dei curricula pervenuti, rispetto al contenuto degli incarichi da attribuire. In particolare la valutazione concerne la rispondenza del profilo del candidato rispetto alla "scheda di analisi della posizione".

Le valutazioni della Commissione sono rassegnate alla Direzione Strategica, per le conseguenti decisioni di competenza

Fase 3: conferimento dell'incarico: l'incarico è conferito con provvedimento formale del Direttore Generale.

A) **Processo mappatura Incarichi Alta Specializzazione (IAS)**

Gli IAS sono incarichi caratterizzati dalla prevalenza di responsabilità tecnico-specialistiche che ne determinano una connotazione altamente professionale.

Fase 1: Identificazione delle posizioni: i Direttori di Struttura Complessa procedono alla ricognizione delle funzioni dirigenziali e relative responsabilità presenti nella struttura complessa mediante la descrizione del contenuto professionale in apposita scheda

Fase 2: costituzione Commissione valutazione proposte

La Commissione di cui sopra ha la finalità di verificare la consistenza specialistica dei presupposti professionali e la funzionalità rispetto alla mission aziendale.

Fase 3: emissione del Bando aziendale – presentazione del curricula-valutazione Commissione-conferimento dell'incarico

Il procedimento è analogo a quanto su specificato per le SS