

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOOAUSLPR

REGISTRO: Deliberazione

NUMERO: 0000117

DATA: 28/02/2024 14:40

OGGETTO: RIASSETTO ORGANIZZATIVO DEL DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE
RISORSE UMANE ED ISTITUZIONE DELLA STRUTTURA SEMPLICE
INTERAZIENDALE FORMAZIONE, SVILUPPO DELLE COMPETENZE E
INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente atto è stato firmato digitalmente da Fabi Massimo in qualità di Commissario Straordinario

Con il parere favorevole di Pellegrini Pietro - Sub Commissario Sanitario

Con il parere favorevole di Pigorini Enrico - Sub Commissario Amministrativo

Su proposta di Luca Petraglia - DA - U.O.C. Affari Generali e Legali che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [01-04-02]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- DIREZIONE AMMINISTRATIVA Aziendale
- Formazione e Sviluppo Risorse Umane
- Dipartimento Interaziendale Risorse Umane
- DIREZIONE GENERALE Aziendale
- Area Giuridica Risorse Umane
- Area Economica Risorse Umane
- DIREZIONE SANITARIA Aziendale
- DISTRETTO di Fidenza
- DISTRETTO Valli Taro e Ceno
- DISTRETTO Sud-Est
- DISTRETTO di Parma
- DIPARTIMENTO Sanita' Pubblica
- Dipartimento Valutazione e Controllo
- DIPARTIMENTO Assistenza Integrata-Salute Mentale e Dipendenze Patologiche



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- PRESIDIO OSPEDALIERO Aziendale
- U.O. Stampa, comunicazione e rapporti con l'utenza

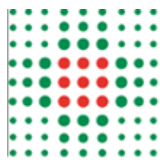
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000117_2024_delibera_firmata.pdf	Fabi Massimo; Pellegrini Pietro; Petraglia Luca; Pigorini Enrico	787E09DB12889A14F442E1DFC64B9216A 8FD82162CF11A4E3FF228A949E41BB5
DELI0000117_2024_Allegato1.pdf:		8CB006DCA41FB4E70357771B7170A85B6 76B782F9892502E33B76020CF1978D5
DELI0000117_2024_Allegato2.pdf:		550937C36ABABD48DD5C274E7A065286 744D20D537CA27B8DD4DDEAF5B5BFD87
DELI0000117_2024_Allegato3.pdf:		98379F965FD4617170070FF967A3B885A A2EFD5BC27EBF530FF2095ACF677293



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: RIASSETTO ORGANIZZATIVO DEL DIPARTIMENTO INTERAZIENDALE RISORSE UMANE ED ISTITUZIONE DELLA STRUTTURA SEMPLICE INTERAZIENDALE FORMAZIONE, SVILUPPO DELLE COMPETENZE E INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

PREMESSO:

- che con deliberazioni n. 283 del 20/07/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e n. 488 del 21/07/2016 dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma le Direzioni Aziendali hanno approvato il documento di progettazione definitiva “ *Integrazione Interaziendale delle funzioni di area tecnico amministrativa e di staff Azienda USL/Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma*”, in applicazione del quale le Aziende sanitarie provinciali sono state interessate da un processo organizzativo finalizzato alla realizzazione di un assetto di governo gestionale integrato per quanto attiene le Aree Amministrative e Tecniche aziendali;
- che, nell'ambito del suddetto processo di integrazione tra le Aziende sanitarie provinciali, con deliberazione n. 650 del 28/09/2016 dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma e con deliberazione n. 370 del 27/09/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, è stato istituito, a decorrere dal 01/10/2016, il Dipartimento Interaziendale “Risorse Umane”, provvedendo con gli stessi atti a definirne l'organizzazione interna costituita da strutture interaziendali ad integrazione strutturale;
- che con deliberazioni dell'Azienda U.S.L. di Parma n. 179 del 15/04/2022 e n. 400 del 22/09/2022, nell'ambito della riorganizzazione dell'Area Amministrativa aziendale dei Servizi territoriali e ospedalieri integrati dell'Azienda USL di Parma attuata con gli stessi atti, si è provveduto, tra l'altro, ad istituire, a far tempo dal 22/09/2022, la Struttura Semplice “Area Giuridico Economica del Personale Convenzionato”, posta nell'afferenza della neocostituita Struttura Complessa “Supporto Amministrativo dei Servizi Integrati Ospedale Territorio” dell'Azienda USL di Parma, con contestuale soppressione della Struttura Semplice Interaziendale Dipartimentale “Personale Convenzionato”, già afferente al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane;
- che con deliberazione n. 60 del 09/02/2023 dell'Azienda U.S.L. di Parma e con deliberazione n. 102 del 08/02/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma si è preso atto delle suddette modifiche organizzative poste in essere nell'ambito del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane esitate nella soppressione della Struttura Semplice Dipartimentale “Personale Convenzionato”, oltre a provvedere a modifiche nell'assetto interno alla Struttura Complessa Interaziendale Area Giuridica individuando, in tale ambito, la Struttura Semplice “Coordinamento attività di acquisizione del personale e gestione del rapporto di lavoro”, con contestuale superamento della Struttura Semplice “Coordinamento attività di reclutamento del personale e gestione del rapporto di lavoro”;



- che, con deliberazione n. 142 del 29/03/2023 dell'Azienda U.S.L. di Parma e con deliberazione n. 220 del 29/03/2023 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, si è provveduto ad istituire la Struttura Semplice "Organizzazione e Sviluppo", afferente alla Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane" del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane;
- che, pertanto, l'assetto organizzativo del Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane", per quanto attiene l'articolazione interna in Strutture Complesse e Semplici, risulta attualmente così composto:

A) Struttura Complessa Interaziendale "Area Giuridica", cui afferisce:

- Struttura Semplice "Coordinamento Attività di acquisizione del Personale e Gestione del Rapporto di Lavoro";

B) Struttura Complessa Interaziendale "Area Economica";

C) Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", cui afferisce:

- Struttura Semplice "Organizzazione e Sviluppo";

VISTO il documento " *Progetto di Riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane*", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (allegato n. 1), con il quale viene definito un riassetto organizzativo nell'ambito delle funzioni tecnico-amministrative di competenza del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, attraverso la individuazione di una struttura interaziendale dedicata all'ambito disciplinare della Formazione, avente una collocazione autonoma direttamente in staff alle direzioni aziendali, al fine di potenziare il collegamento con il vertice strategico di ambiti e funzioni utili per accompagnare l'organizzazione nel cambiamento e verso nuovi assetti;

DATO ATTO che il progetto di cui al suddetto documento comporta la riorganizzazione di funzioni ed ambiti di attività ad oggi posti nella competenza della Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", con riferimento, in particolare, allo scorporo da tali competenze dell'ambito disciplinare relativo alla formazione del personale e sviluppo del potenziale, prevendendo nello specifico:

- che con l'individuazione di una Struttura Interaziendale " **Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa**", avente valenza di struttura semplice, collocata in staff alle Direzioni Generali delle Aziende Sanitarie provinciali, si intende creare una funzione prevalentemente orientata a supportare la gestione strategica delle risorse umane, connettendo obiettivi aziendali di medio e lungo periodo con lo sviluppo delle competenze necessarie per la definizione di nuovi ruoli ed il consolidamento e potenziamento di quelli esistenti, superando la visione del governo della formazione come di un apparato dedicato esclusivamente alla gestione amministrativo-economico-contabile delle procedure di organizzazione di corsi ed eventi;
- che, in particolare, l'adozione di tale scelta organizzativa consente di far afferire ad un unico centro di responsabilità, avente stretta connessione con il vertice strategico delle aziende, distinte funzioni ed ambiti di attività, quali:
 - funzione di Provider: gestione del processo ECM e rendicontazione dell'attività svolta;



- indirizzo e governo dell'attività formativa progettata e realizzata all'interno dell'organizzazione;
- indirizzo, governo e gestione dell'attività formativa esterna;
 - governo e gestione amministrativo/contabile dei processi di acquisizione e liquidazione di servizi di formazione e di docenti/formatori;
 - supporto metodologico/accompagnamento delle articolazioni aziendali nelle fasi del processo formativo (analisi fabbisogni, progettazione, realizzazione e valutazione);
 - gestione delle aule aziendali assegnate alla SSI;
 - acquisizione e gestione delle banche dati e delle risorse bibliografiche di competenza del Network Regionale per la Documentazione Bibliografica in Sanità;
 - progettazione, realizzazione e valutazione di iniziative formative strategiche che hanno come obiettivo quello di accompagnare il management aziendale ed i professionisti nella conduzione e nella messa a terra dei cambiamenti degli assetti organizzativi;
 - definizione, sviluppo e/o potenziamento delle competenze collegate a ruoli chiave presenti e futuri nelle articolazioni aziendali;
- che, conseguentemente agli interventi di riorganizzazione sopradescritti, viene ridimensionato l'ambito di competenza della Struttura Complessa Interaziendale Formazione e Sviluppo Risorse Umane, la quale, assumendo la denominazione di Struttura Complessa Interaziendale “ **Sviluppo Risorse Umane**”, mantiene la propria collocazione ed afferenza all'interno del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane per lo svolgimento delle seguenti funzioni ed ambiti di pertinenza:
 - fornisce supporto sotto il profilo progettuale, metodologico e organizzativo allo sviluppo e alla realizzazione, in particolare, di sistemi di valutazione e valorizzazione relativi all'organizzazione, alle prestazioni e al potenziale delle risorse umane;
 - supporta la definizione di percorsi e i processi per l'istituzione e l'attribuzione degli incarichi intermedi della dirigenza e del comparto;
 - segue la gestione del processo di valutazione e verifica degli incarichi di dirigenza e comparto alla scadenza;
 - segue la gestione del processo della valutazione individuale annuale anche correlata alla retribuzione di risultato individuale e collaborazione con i servizi competenti per la determinazione e assegnazione della produttività collettiva delle aree dirigenziali e dell'area comparto;
 - collabora, con le altre SC e Settori del Dipartimento interaziendale Risorse Umane e con la S.S.U.O. interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, nell'ambito degli indirizzi della Direzione, alla progettazione e realizzazione delle politiche aziendali per la valorizzazione del personale, la crescita professionale e il coinvolgimento dei professionisti, soprattutto nei momenti di cambiamento;
 - supporta le azioni e i processi volti a favorire le condizioni per lo sviluppo delle competenze e del sistema delle responsabilità aziendale e interaziendale;
 - partecipa, anche collaborando con la S.S.U.O. Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, alla realizzazione dei progetti formativi orientati al mantenimento e allo sviluppo delle competenze collegate al sistema di valutazione integrata delle risorse umane;
 - segue in particolare le azioni di sviluppo connesse con il Piano Operativo per il Lavoro Agile;



- che, con il suddetto documento “ *Progetto di Riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane*”, al punto 3 “ *Assetto Organizzativo futuro*”, nell’ambito della definizione del nuovo disegno organizzativo, sono diffusamente indicati, per ogni struttura organizzativa ivi prevista, la vision, la mission, le funzioni, compiti del Responsabile, l’organizzazione interna, la consistenza organica, contenuti che qui si intendono integralmente richiamati;

VALUTATO che si rende necessario dare attuazione all’organizzazione concepita con il documento soprarichiamato, al fine di favorire l’accompagnamento dell’organizzazione nel cambiamento verso i nuovi assetti interaziendali;

DATO ATTO che il documento “ *Progetto di Riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane*”, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, e la relativa proposta di riorganizzazione, è stato presentato al Collegio di Direzione in seduta congiunta in data 21 febbraio 2024;

VERIFICATO, inoltre, che il suddetto il progetto di riorganizzazione oggetto del presente atto è stato illustrato alle Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri del 20.11.2023 OO.SS. Aree Dirigenziali, e del 03.10.2023 OO.SS. Area Comparto, e non sono state presentate osservazioni contrarie in merito da parte delle stesse;

RITENUTO, per le ragioni sopraesposte, di approvare il documento “ *Progetto di Riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane*”, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (allegato n. 1), e di darne applicazione, provvedendo a:

- ridefinire l’assetto organizzativo del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, rimodulando la Struttura Complessa Interaziendale Formazione e Sviluppo Risorse Umane, che assume la denominazione di Struttura Complessa Interaziendale “ **Sviluppo Risorse Umane**”, dalla competenza della quale sono scorporate le funzioni relative all’ambito disciplinare della formazione del personale e sviluppo del potenziale;
- istituire la Struttura Semplice Interaziendale “ **Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa**”, in staff alla Direzione Generale dell’Azienda USL Parma e dell’Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma, ed il correlato incarico dirigenziale di responsabilità quale incarico di Direzione di Struttura Semplice, ascrivito alla tipologia di cui all’art. 70, c. 1, lett. b) CCNL Area Pers. Funzioni Locali, sez. Dirigenti P.T.A. sottoscritto in data 17/12/2020;
- approvare il testo convenzionale, allegato n. 2 al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, riguardante la configurazione e l’organizzazione della Struttura Semplice Interaziendale “Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa”, istituita con il presente atto, dando atto che gli allegati n. 1 e n. 3 del presente atto deliberativo costituiscono rispettivamente gli allegati n. 1 e n. 2 dell’atto convenzionale;



- assegnare a ciascuna delle suddette strutture, oggetto di riorganizzazione con il presente atto, la dotazione organica di pertinenza, secondo quanto indicato in allegato n. 3 al presente provvedimento, precisando che il personale interessato risulta già funzionalmente assegnato ad una Unità Operativa Complessa Interaziendale ad integrazione strutturale;

PRECISATO che l'avvio operativo delle modifiche organizzative oggetto del presente atto avrà decorrenza dall'attribuzione dell'incarico di Direzione della Struttura Semplice Interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, istituita con il presente provvedimento;

RICHIAMATE:

- la deliberazione AUSL n. 243 del 07/06/2023 ad oggetto “ *Ricognizione delle funzioni di competenza dei Responsabili delle strutture organizzative aziendali di AUSL Parma - Aggiornamento delle deleghe - Modifica degli allegati alla deliberazione n. 486 del 10/11/2022*”, con la quale sono state ridefinite le deleghe dei Responsabili di alcune strutture organizzative aziendali ed è stata aggiornata la precedente deliberazione n. 486/2022;
- la deliberazione AOU n. 725 del 29.06.2021, ad oggetto “ *Modifica ed aggiornamento dell'Allegato 1 dell'atto deliberativo del 04 aprile 2019 n. 351 “Ricognizione delle funzioni di competenza dei responsabili delle articolazioni organizzative aziendali ed interaziendali dell'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma in merito alla gestione ed all'adozione di atti amministrativi. Definizione delle responsabilità e delle deleghe attribuite alla dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa*”, con la quale sono state ridefinite le deleghe conferite con la precedente deliberazione n. 351/2019, al Dipartimento Risorse Umane, in un'ottica di semplificazione e di miglioramento delle relative attività e procedure amministrative;

RICORDATO che la deliberazione AUSL n. 243/2023, sopra citata, attribuisce alla Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e sviluppo risorse umane", afferente al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, le deleghe per l'adozione di atti amministrativi nelle materie indicate al punto O1, e più precisamente dal punto O.1.1 al punto O.1.22;

CONSIDERATO che, con la modifica dell'assetto organizzativo in argomento, occorre ridefinire le suddette deleghe, attribuendo le funzioni già di competenza del Responsabile della Struttura Complessa Interaziendale “Formazione e Sviluppo Risorse Umane”, di cui al punto O.1 della deliberazione n. 243/2023, al Responsabile della istituenda Struttura Semplice Interaziendale “Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa”, in staff alla Direzione Generale dell'Azienda USL Parma e dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma;

PRECISATO che con separato atto si provvederà ad aggiornare l'attribuzione delle deleghe di funzione come attribuite con la richiamata deliberazione n. 243 del 07/06/2023, nell'ambito di una complessiva revisione di quest'ultima;

DATO ATTO, quindi:



- che, a far tempo dal succitato avvio operativo, l'assetto organizzativo del Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane", per quanto attiene l'articolazione interna in Strutture Complesse e Semplici, risulta così composto:

A) Struttura Complessa Interaziendale "Area Giuridica", cui afferisce:

- Struttura Semplice "Coordinamento Attività di acquisizione del Personale e Gestione del Rapporto di Lavoro";

B) Struttura Complessa Interaziendale "Area Economica";

C) Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", cui afferisce:

- Struttura Semplice "Organizzazione e Sviluppo";

- che il testo della convenzione di cui alle deliberazioni n. 650 del 28/09/2016 dell'Azienda USL di Parma e n. 370 del 27/09/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, riguardante l'organizzazione ed il funzionamento del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, si intende modificata limitatamente a quanto previsto dal presente atto per quanto attiene l'organizzazione del Dipartimento stesso;

DATO ATTO, altresì, che l'adozione del presente provvedimento comporterà la modifica e l'integrazione dell'Atto Aziendale dell'Azienda USL di Parma e dell'Atto Aziendale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma;

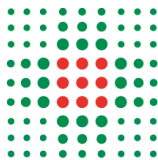
Delibera

1. di approvare, per le motivazioni e finalità espresse in premessa, il documento " *Progetto di Riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane*", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale (allegato n. 1), che ridefinisce assetto organizzativo e specifiche funzioni del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane;

2. di provvedere a dare applicazione a quanto previsto con il suddetto documento di progettazione organizzativa, approvato con il presente atto, procedendo a:

- individuare la Struttura Complessa Interaziendale "Sviluppo Risorse Umane", afferente al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, per rimodulazione della Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", nella competenza della quale sono poste le funzioni in premessa indicate che non ricomprendono l'ambito disciplinare della formazione del personale e sviluppo del potenziale;

- istituire la Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa", in staff alla Direzione Generale dell'Azienda USL Parma e dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, ed il correlato incarico dirigenziale di responsabilità, quale incarico di Direzione di



Struttura Semplice, ascrivito alla tipologia di cui all'art. 70, c. 1, lett. b) CCNL Area Pers. Funzioni Locali, sez. Dirigenti P.T.A. sottoscritto in data 17/12/2020, per lo svolgimento delle funzioni in premessa indicate;

3. di assegnare a ciascuna delle suddette strutture, oggetto di riorganizzazione con il presente atto, la dotazione organica di pertinenza, secondo quanto indicato nell'allegato n. 3 al presente provvedimento, precisando che il personale interessato risulta già funzionalmente assegnato ad una Struttura Complessa Interaziendale ad integrazione strutturale;

4. di approvare il testo convenzionale allegato n. 2 al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale, riguardante la configurazione e l'organizzazione della Struttura Semplice Interaziendale Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa, afferente alle Direzioni Generali aziendali, istituita con il presente atto, dando atto che gli allegati n. 1 e n. 3 del presente atto deliberativo costituiscono rispettivamente gli allegati n. 1 e n. 2 dell'atto convenzionale;

5. di dare mandato al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane di avviare le procedure per l'affidamento dell'incarico dirigenziale di direzione della Struttura Semplice interaziendale istituito con il presente atto;

6. di dare atto che l'assetto organizzativo del Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane", per quanto attiene l'articolazione interna in Strutture Complesse e Semplici, risulta così composto:

A) Struttura Complessa Interaziendale "Area Giuridica", cui afferisce:

- Struttura Semplice "Coordinamento Attività di acquisizione del Personale e Gestione del Rapporto di Lavoro";

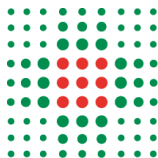
B) Struttura Complessa Interaziendale "Area Economica";

C) Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", cui afferisce:

- Struttura Semplice "Organizzazione e Sviluppo";

7. di dare atto che il testo della convenzione di cui alle deliberazioni n. 650 del 28/09/2016 dell'Azienda USL di Parma e n. 370 del 27/09/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria, riguardante l'organizzazione ed il funzionamento del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, si intende modificata limitatamente a quanto previsto dal presente atto per quanto attiene l'organizzazione del Dipartimento stesso;

8. di ridefinire le deleghe per l'adozione di atti amministrativi da parte dei Responsabili delle strutture oggetto delle modifiche organizzative, attribuendo le funzioni già di competenza del Responsabile della Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", di cui al punto O.1 della deliberazione n. 243/2023, e più precisamente dal punto O.1.1 al punto O.1.22, al Responsabile della istituenda Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle competenze e innovazione organizzativa", in staff alla Direzione Generale dell'Azienda USL Parma e dell'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma;



9. di precisare che, con separato atto, si provvederà ad aggiornare l'attribuzione delle deleghe di funzione come attribuite con le deliberazioni AUSL n. 243 del 07/06/2023 e AOU n. 725 del 29/06/2021;

10. di precisare che l'avvio operativo delle modifiche organizzative oggetto del presente atto avrà decorrenza dalla data di nomina del Direttore della STruttura Semplice Interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, istituita con il presente provvedimento;

11. di dare atto, inoltre, che l'adozione del presente provvedimento comporterà la modifica e l'integrazione dell'Atto Aziendale dell'Azienda USL di Parma e dell'Atto Aziendale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma;

12. di precisare che il presente atto non comporta maggior spesa a carico del bilancio aziendale.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Barbara Lobalsamo

Progetto di Riorganizzazione
della SCI Formazione e
Sviluppo Risorse Umane –
Dipartimento Interaziendale
Risorse Umane

Sommario

1. Premessa: i presupposti della riorganizzazione	2
2. L'Assetto Organizzativo Attuale	3
2.1 Organigramma	3
3. L'Assetto Organizzativo futuro	4
3.1 Istituzione della S.S.U.O. Interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa	4
3.1.1 Organigramma	4
3.1.2 Caratteristiche e funzioni della Struttura	5
3.2 Ridefinizione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane	7
3.2.1 Organigramma	7
3.2.2 Caratteristiche e funzioni della Struttura	7

1. Premessa: i presupposti della riorganizzazione

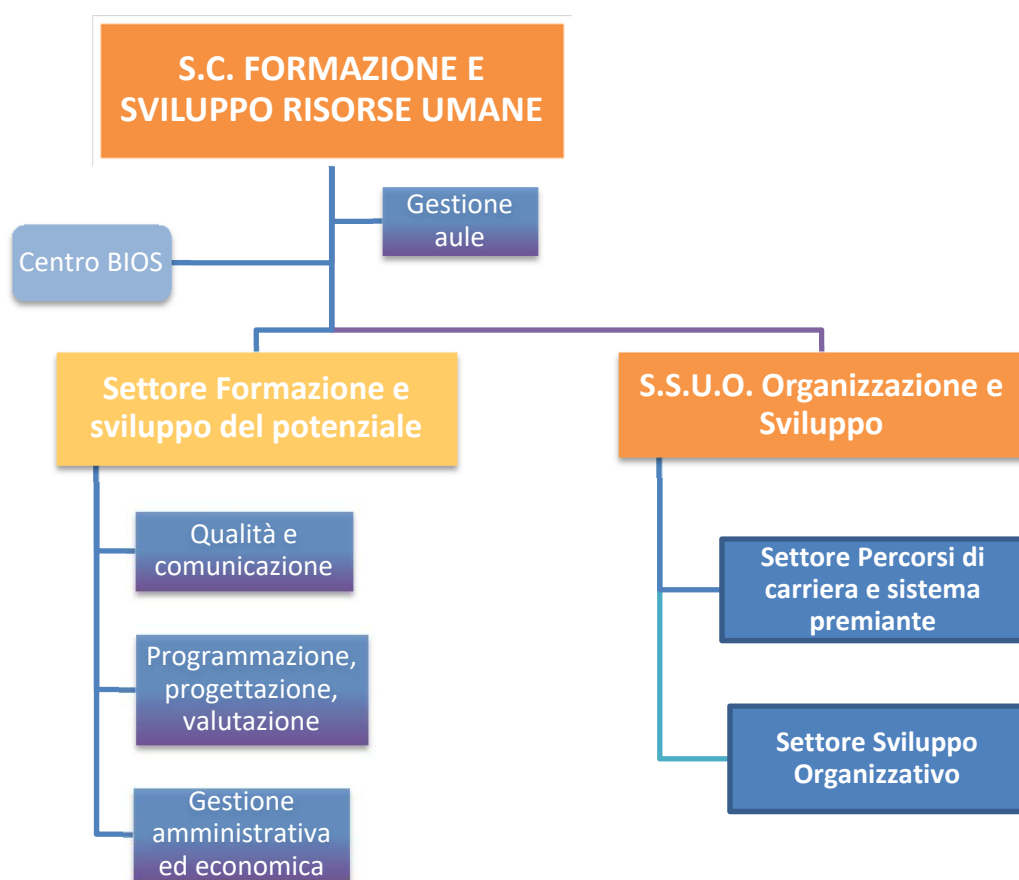
Al fine di supportare il perseguimento delle priorità strategiche dell'organizzazione è opportuno che la struttura aziendale deputata al governo della formazione continua dei professionisti e dello sviluppo delle competenze tecnico professionali, organizzative, relazionali e manageriali sia collocata in staff alla Direzione per poter accompagnare l'organizzazione nel cambiamento e verso nuovi assetti. Infatti questi possono essere conosciuti profondamente solamente se la struttura e il suo responsabile sono in forte collegamento con il vertice strategico.

La scelta dunque di riorganizzare l'attuale funzione formativa procedendo ad allocare il Settore Formazione e Sviluppo del potenziale in staff alla Direzione Generale, trasformandolo nella nuova struttura operativa semplice a valenza interaziendale, rappresenta la volontà del vertice strategico delle aziende di superare la visione della formazione come apparato dedicato esclusivamente alla gestione amministrativo-economico-contabile delle procedure che occorrono per l'organizzazione di corsi ed eventi verso una funzione prevalentemente orientata a supportare la gestione strategica delle risorse umane connettendo gli obiettivi aziendali di medio e lungo periodo con lo sviluppo delle competenze, anche necessarie per la definizione di nuovi ruoli, il consolidamento ed il potenziamento di quelli esistenti.

2. L'Assetto Organizzativo Attuale

Le funzioni e l'organizzazione interna della struttura complessa interaziendale Formazione e Sviluppo Risorse Umane, afferente al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, sono state inizialmente definite nella Deliberazione dell'AUSL di Parma n 650/ 2016 e nella Deliberazione di AOU di Parma n. 370/2016. L'Organigramma della SC Formazione e Sviluppo Risorse Umane è stato successivamente modificato con l'istituzione della Struttura Semplice Organizzazione e Sviluppo di cui alle Deliberazioni AUSL Parma n.142/2023 e AOU Parma n. 220/2023.

2.1 Organigramma



3. L'Assetto Organizzativo futuro

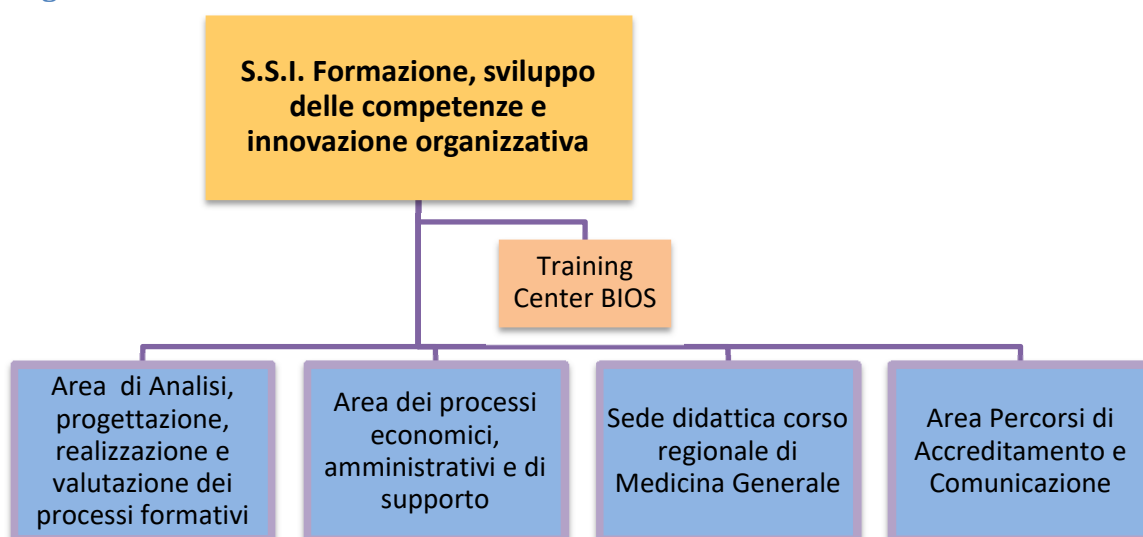
Come esplicitato in premessa si intende:

1. Procedere a una riorganizzazione dell'attuale Struttura Complessa "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", prevedendo l'allocazione del Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale in staff alle Direzioni Generali delle Aziende sanitarie di Parma, trasformandolo in una Struttura Semplice di Unità Operativa denominata "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa";
2. Ridefinire la denominazione e le funzioni dell'attuale Struttura Complessa "Formazione e Sviluppo Risorse Umane" che diventa S.C.I. Sviluppo Risorse Umane e mantiene l'afferenza al Dipartimento interaziendale Risorse Umane.

3.1 Istituzione della S.S.U.O. Interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa

La riorganizzazione della Struttura Complessa "Formazione e Sviluppo Risorse Umane" prevede la contestuale allocazione del Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale in staff alle Direzioni Generali trasformandolo in una Struttura Semplice di Unità Operativa denominata "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa" organizzata come illustrato nell'organigramma di seguito e con le caratteristiche e le funzioni sotto specificate.

3.1.1 Organigramma



3.1.2 Caratteristiche e funzioni della Struttura

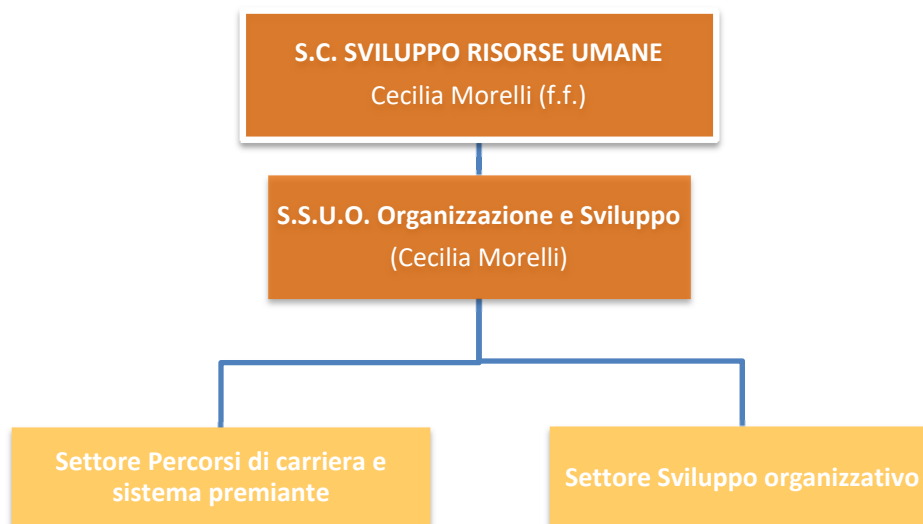
Vision	La SSI Formazione, Sviluppo Professionale e Innovazione Organizzativa è parte integrante del processo aziendale di carattere strategico con una funzione anticipatoria e preparatoria degli assetti futuri dell'organizzazione.
Mission	Supportare il perseguimento delle priorità strategiche dell'organizzazione, accompagnando e attivando processi di cambiamento ed innovazione attraverso: a) la gestione e l'ampliamento delle competenze tecnico-professionali, relazionali, organizzative e manageriali dei professionisti e degli operatori; b) definizione e sviluppo delle competenze collegate ai nuovi ruoli, al consolidamento e al potenziamento di quelli esistenti.
Funzioni	Attività di Line • Funzione di Provider: gestione del processo ECM e rendicontazione dell'attività svolta • Indirizzo e governo dell'attività formativa progettata e realizzata all'interno dell'organizzazione • Indirizzo, governo e gestione dell'attività formativa esterna • Governo e gestione amministrativo-contabile dei processi di acquisizione e liquidazione di servizi di formazione e di docenti/formatori • Supporto metodologico/accompagnamento delle articolazioni aziendali nelle fasi del processo formativo (analisi fabbisogni, progettazione, realizzazione e valutazione) • Gestione delle aule aziendali assegnate alla SSI • Acquisizione e gestione delle banche dati e delle risorse bibliografiche di competenza del Network Regionale per la Documentazione Bibliografica in Sanità Attività di sviluppo • Progettazione, realizzazione e valutazione di iniziative formative strategiche che hanno come obiettivo quello di accompagnare il management aziendale ed i professionisti nella conduzione e nella messa a terra dei cambiamenti degli assetti organizzativi • Definizione, sviluppo e/o potenziamento delle competenze collegate a ruoli chiave presenti e futuri nelle articolazioni aziendali.
Funzioni del Direttore di UO	• Indirizzare e governare l'attività formativa progettata e realizzata dal Provider ECM in coerenza e a supporto delle priorità strategiche dell'organizzazione gestendo i processi amministrativo-contabili a questa connessi; • Accompagnare i processi di cambiamento ed innovazione progettando, realizzando e valutando progetti formativi finalizzati a sviluppare competenze tecnico-professionali, relazionali, organizzative e manageriali dei professionisti necessarie anche per la definizione di nuovi ruoli e/o il potenziamento di quelli esistenti; • Supportare la Direzione ed il Management Aziendale nella conduzione delle modificazioni degli assetti organizzativi focalizzando l'attenzione sull'impatto che questi possono produrre sulle risorse umane dell'Azienda, proponendo in particolare progettualità formative finalizzate a contenere i rischi e a valorizzare le opportunità;
Organizzazione Interna	1. Area dell'innovazione organizzativa (progetti strategici ad alto impatto, mappatura ruoli)

	2. Area di analisi, progettazione, realizzazione e valutazione dei processi formativi (Paf, rete referenti, progetti a medio e basso impatto, ECM) 3. Area dei processi economici, amministrativi e di supporto (budget, percorsi amministrativi) 4. Sede didattica corso regionale di Medicina Generale 5. Area Percorsi di Accreditamento e Comunicazione 6. Training center BIOS
Relazioni organizzative	Relazioni gerarchiche Il Direttore della Struttura risponde al Direttore Generale, è componente del Collegio di Direzione Relazioni funzionali Direzione Sanitaria AUSL e AOU, Direzione Amministrativa AUSL e AOU, Direzione di Presidio Ospedaliero, Direttori di Dipartimento, Direttori SIT/DPS
Risorse Umane	Relazione gerarchica con Resp. SSI N. 15 unità di personale di cui 1 Dirigente Relazione Funzionale con Resp. SSI N.4 Unità di personale (1 per ciascun Distretto dell'AUSL di Parma) N.2 Unità di personale per Dipartimenti Sanitari AUSL Parma (N.1 per Sanità Pubblica e n.1 per Salute Mentale -Dipendenze Patologiche)
Risorse Umane – Incarichi di funzione	<u>N. 4 Incarichi di funzione che saranno attivati al completamento del processo di riorganizzazione a fronte della soppressione degli incarichi afferenti al precedente Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale</u> - Comunicazione interna ed esterna, percorsi di accreditamento - Gestione processi economici, amministrativi e di supporto - Analisi, Progettazione, Realizzazione e Valutazione dei percorsi formativi - Coordinamento Sede didattica Corso Regionale di Formazione in Medicina Generale

3.2 Ridefinizione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane

La denominazione dell'attuale SCI viene trasformata in "Sviluppo Risorse Umane"; la struttura viene di conseguenza riorganizzata come illustrato nell'organigramma di seguito riportato e vengono attribuite le funzioni sotto specificate e mantenuta l'afferenza al Dipartimento interaziendale Risorse Umane.

3.2.1 Organigramma



3.2.2 Caratteristiche e funzioni della Struttura

Vision	La S.C.I. Sviluppo Risorse Umane , in coerenza con la Mission e la Vision delle due aziende, espresse negli Atti Aziendali (Deliberazione n. 88 del 04/04/14 dell'AOU PR e Deliberazione n. 813 del 16/12/10 dell'AUSL di Parma), concorre alla valorizzazione delle professionalità del personale della dirigenza e del comparto e contribuisce alla definizione e manutenzione del sistema degli incarichi intermedi, cui sono collegati i percorsi di crescita professionale e di carriera, e del sistema di valutazione integrata interaziendale delle risorse umane.
Mission	Supportare il perseguimento delle priorità strategiche dell'organizzazione attraverso: • Sviluppo e supervisione del sistema di valutazione integrata interaziendale delle risorse umane. • Supporto alla Direzione nella definizione dei percorsi per l'istituzione/modifica di funzioni aziendali e attribuzione dei relativi incarichi di responsabilità dirigenziali e di area comparto. • Partecipazione alla progettazione e realizzazione delle politiche aziendali per la valorizzazione del personale, la crescita professionale e il coinvolgimento dei professionisti, soprattutto nei momenti di cambiamento.
Funzioni	• Fornisce supporto sotto il profilo progettuale, metodologico e organizzativo allo sviluppo e alla realizzazione, in particolare, di sistemi di valutazione e valorizzazione relativi all'organizzazione, alle prestazioni e al potenziale delle risorse umane.

	• Supporta la definizione di percorsi e i processi per l'istituzione e l'attribuzione degli incarichi intermedi della dirigenza e del comparto. • Segue la gestione del processo di valutazione e verifica degli incarichi di dirigenza e comparto alla scadenza. • Segue la gestione del processo della valutazione individuale annuale anche correlata alla retribuzione di risultato individuale e collaborazione con i servizi competenti per la determinazione e assegnazione della produttività collettiva delle aree dirigenziali e dell'area comparto. • Collabora, con le altre SC e Settori del Dipartimento interaziendale Risorse Umane e con la S.S.U.O. interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, nell'ambito degli indirizzi della Direzione, alla progettazione e realizzazione delle politiche aziendali per la valorizzazione del personale, la crescita professionale e il coinvolgimento dei professionisti, soprattutto nei momenti di cambiamento. • Supporta le azioni e i processi volti a favorire le condizioni per lo sviluppo delle competenze e del sistema delle responsabilità aziendale e interaziendale. • Partecipa, anche collaborando con la S.S.U.O. Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, alla realizzazione dei progetti formativi orientati al mantenimento e allo sviluppo delle competenze collegate al sistema di valutazione integrata delle risorse umane. • Segue in particolare le azioni di sviluppo connesse con il Piano Operativo per il Lavoro Agile.
Funzioni del Direttore di UO	• Contribuisce a valorizzare le professionalità attraverso lo sviluppo e il presidio del sistema di valutazione integrata delle risorse umane. • Favorisce lo sviluppo e la gestione coerente dei percorsi di istituzione, affidamento, valutazione e rinnovo degli incarichi intermedi della dirigenza e degli incarichi di funzione del comparto, anche ai fini della crescita professionale e dello sviluppo di carriera, e cura i relativi processi di valutazione. • Definisce piani di lavoro individuali e di gruppo finalizzati al raggiungimento degli obiettivi della struttura. • Stabilisce, in accordo con il Direttore del Dipartimento Risorse Umane, le priorità delle attività della struttura rispetto ai bisogni aziendali. • Propone atti di istituzione/soppressione incarichi dirigenziali: atti di conferimento incarichi Direzione Dipartimento, Direzione Struttura Complessa Dirigenza P.T.A, incarichi intermedi (I.A.S./U.O.S.), stipula relativi contratti individuali di incarico. • Propone atti inerenti le procedure di assegnazione degli incarichi del comparto.
Organizzazione Interna	Alla S.C. SVILUPPO RISORSE UMANE afferisce la S.S.U.O. Organizzazione e Sviluppo articolata in: • Settore Percorsi di carriera e sistema premiante, le cui funzioni sono: – Predisposizione atti di organizzazione aziendale relativi alla istituzione/modifica di funzioni aziendali e relativi incarichi di responsabilità dirigenziali e di area comparto – Gestione delle procedure amministrative connesse con il sistema degli incarichi dirigenziali: atti di istituzione/soppressione incarichi dirigenziali; atti di conferimento incarichi Direzione Struttura Complessa Dirigenza P.T.A.; iter di attivazione di procedure selettive interne per

	incarichi intermedi (U.O.S./I.A.S.), presa d'atto dell'esito di selezioni, conferimento incarichi e stipula relativi contratti individuali di incarico e aggiornamento applicativi aziendali – Tenuta dello scadenziario incarichi dirigenza/comparto, scadenziario esclusività – Avvio e gestione della procedura di verifica incarichi dirigenziali compresa predisposizione atti relativi alla presa d'atto dei verbali Collegi Tecnici e correlata attribuzione dei benefici contrattuali compresa l'indennità di esclusività, per AUSL viene espletata attività di segreteria dei Collegi Tecnici – Gestione della procedura di costituzione/modifica Collegi Tecnici competenti per la valutazione dell'attività professionale della dirigenza – A seguito dell'avvenuto perfezionamento dell'iter relativo al periodo di prova del personale ruolo dirigenziale, predispone gli atti di formalizzazione dell'attribuzione incarico iniziale/ la conferma incarico di direzione struttura complessa, stipula integrazione contratto individuale – Gestisce le procedure amministrative connesse con il sistema degli incarichi del comparto: atti di istituzione/soppressione incarichi – Attribuisce incarichi comparto mediante attivazione di procedure selettive interne e aggiornamento applicativi aziendali, gestendo tutto l'iter dall'indizione al conferimento – Applica, per quanto di competenza, le disposizioni di cui ai contratti integrativi aziendali ad avvenuta sottoscrizione degli stessi da parte delle delegazioni trattanti – Avvia e gestisce procedura di verifica incarichi comparto – Tiene rapporti con gli OAS aziendali per attività di verifica/valutazione • Il Settore Sviluppo Organizzativo, le cui funzioni sono: – Contribuisce alle attività volte a favorire le condizioni per lo sviluppo delle competenze (professionali, manageriali e relazionali) e del sistema delle responsabilità aziendale, partecipando alla progettazione e alla realizzazione di sistemi di valorizzazione, valutazione e formazione relativi all'organizzazione, alle prestazioni e al potenziale delle risorse umane – Fornisce supporto metodologico nella definizione del Regolamento organizzativo, del POLA e di altri documenti strategici di competenza del Dipartimento di afferenza – Collabora, fornendo supporto sotto il profilo metodologico, alla progettazione e alla realizzazione di sistemi di valutazione e valorizzazione relativi all'organizzazione, alle prestazioni e al potenziale delle risorse umane e segue la gestione dei processi di valutazione individuale annuale – Supporta la Direzione nella definizione e nello sviluppo di progetti di welfare organizzativo e di conciliazione tempi di vita-tempi di lavoro – Supporta le Direzioni Aziendali nei processi di cambiamento organizzativo e di integrazione interaziendale e/o di Area Vasta Emilia Nord (AVEN) – Collabora, con le altre SC e Settori del Dipartimento e con la S.S.U.O. Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, alla realizzazione delle politiche aziendali per la formazione del
--	---

	personale, al fine di implementare le competenze del “capitale” umano dell’Azienda e il coinvolgimento dei professionisti, soprattutto nei momenti di cambiamento – Coadiuvare la Direzione della SC e del Dipartimento nella definizione delle scelte e dei percorsi riguardanti la struttura e l’assetto organizzativo – Collabora alla progettazione e organizzazione di interventi di consulenza, supervisione e formazione, anche psicosociale, per gruppi di lavoro e strutture organizzative – Tiene rapporti con gli OAS aziendali per attività di competenza
Relazioni organizzative	Relazioni gerarchiche La S.C. SVILUPPO RISORSE UMANE afferisce al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane Relazioni funzionali Altre S.C. del Dipartimento S.S.U.O. interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa
Risorse Umane	Alla S.C.I. sono assegnate 9 unità di personale di cui 1 dirigente.
Risorse Umane – Incarichi di funzione	N. 2 Incarichi di funzione - Percorsi di Carriera e Sistema Premiante - Sviluppo Organizzativo

**CONVENZIONE TRA L'AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA E
L'AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE DI PARMA PER LE ATTIVITA' DA
SVOLGERSI NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA SEMPLICE INTERAZIENDALE
FORMAZIONE, SVILUPPO DELLE COMPETENZE E INNOVAZIONE
ORGANIZZATIVA, AFFERENTE ALLE DIREZIONI GENERALI**

TRA

AZIENDA USL DI PARMA con sede legale in Parma, Strada del Quartiere 2/A, codice fiscale 01874230343, rappresentata dal Commissario Straordinario Dr. Massimo Fabi

E

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI PARMA con sede legale in Parma, con sede legale in Parma, Via Antonio Gramsci n.14, codice fiscale 01874240342, rappresentata dal Direttore Generale Dr. Massimo Fabi

Premesso che:

nei provvedimenti regionali di nomina del Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma (DGR 749/2020) e del Commissario Straordinario dell'Azienda USL di Parma (DGR 737/2020; DGR 899/2022) è posto l'obiettivo prioritario di realizzare un percorso per pervenire all'unificazione di livello provinciale delle due Aziende sanitarie, in continuità con gli obiettivi di mandato già in precedenza assegnati;

con deliberazione n. 283 del 20/07/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma e n. 488 del 21/07/2016 dell'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma è stato approvato il documento di progettazione definitiva "*Integrazione Interaziendale delle funzioni di area tecnico amministrativa e di staff Azienda USL/Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma*" con cui ha avuto avvio un processo organizzativo finalizzato alla realizzazione di un assetto di governo gestionale integrato tra le Aziende Sanitarie provinciali per quanto attiene l'ambito tecnico-amministrativo;

con deliberazione n. 650 del 28/09/2016 dell'Azienda U.S.L. di Parma e con deliberazione n. 370 del 27/09/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma, nell'ambito del suddetto processo di integrazione avviato tra le Aziende sanitarie provinciali, è stato istituito a decorrere dal 01/10/2016, il Dipartimento Interaziendale "Risorse Umane";

con gli stessi atti n. 650/2016 e n. 370/2016 si è provveduto ad approvare specifica convenzione per il funzionamento, la regolamentazione e la definizione dell'organizzazione del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, nell'ambito del quale è prevista, tra l'altro, l'individuazione della U.O. Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane" in capo alla quale è posto, tra l'altro, lo specifico settore "Formazione e Sviluppo del potenziale" per la gestione dell'ambito disciplinare della formazione del personale;

la presente convenzione recepisce e trova fondamento nel documento "*Progetto di riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane*", in ordine al quale, in esito ad un riassetto organizzativo attuato nell'ambito del Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, è configurata l'istituzione della Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa";

tutto ciò premesso,

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

ART. 1

Oggetto

L'Azienda Unità Sanitaria Locale di Parma e l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma nell'ambito del progetto *“Progetto di riorganizzazione della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane – Dipartimento Interaziendale Risorse Umane”*, allegato 1) quale parte integrante della presente convenzione, formalizzano l'istituzione della Struttura Semplice Interaziendale *“Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa”*, posta in staff alle Direzioni Generali delle due Aziende Sanitarie Provinciali.

Attraverso tale struttura le Aziende Sanitarie della provincia di Parma si impegnano a realizzare l'integrazione di livello strutturale delle attività connesse all'ambito disciplinare della formazione del personale, adottando una visione della formazione quale funzione prevalentemente orientata a supportare la gestione strategica delle risorse umane connettendo gli obiettivi aziendali di medio e lungo periodo con lo sviluppo delle competenze necessarie per la definizione di nuovi ruoli e per il consolidamento e il potenziamento di quelli esistenti, intendendo in tal modo superare una visione della formazione quale apparato dedicato esclusivamente alla gestione amministrativo-economico-contabile delle procedure che occorrono per l'organizzazione di corsi ed eventi.

ART. 2

Organizzazione e aree di responsabilità

La Struttura Semplice Interaziendale *“Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa”* si configura quale struttura interaziendale a integrazione strutturale posta in staff alla Direzione Generale dell'Azienda USL di Parma e alla Direzione Generale dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma avente autonomia tecnico-gestionale.

La Struttura Semplice Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa rappresenta per le due Aziende sanitarie provinciali il modello organizzativo idoneo a realizzare la visione della formazione così come indicata nel precedente art. 1. A tal fine sono posti nella competenza della Struttura le seguenti funzioni individuate con il documento progettuale allegato 1) alla presente convenzione:

- funzione di Provider: gestione del processo ECM e rendicontazione dell'attività svolta;
- indirizzo e governo dell'attività formativa progettata e realizzata all'interno dell'organizzazione;
- indirizzo, governo e gestione dell'attività formativa esterna;
- governo e gestione amministrativo contabile dei processi di acquisizione e liquidazione di servizi di formazione e di docenti/formatori;
- supporto metodologico/accompagnamento delle articolazioni aziendali nelle fasi del processo formativo (analisi fabbisogni, progettazione, realizzazione e valutazione);
- gestione delle aule aziendali assegnate alla SSI;
- acquisizione e gestione delle banche dati e delle risorse bibliografiche di competenza del Network Regionale per la Documentazione Bibliografica in Sanità;
- progettazione, realizzazione e valutazione di iniziative formative strategiche che hanno come obiettivo quello di accompagnare il management aziendale ed i professionisti nella conduzione e nella messa a terra dei cambiamenti degli assetti organizzativi;
- definizione, sviluppo e/o potenziamento delle competenze collegate a ruoli chiave presenti e futuri nelle articolazioni aziendali;

La Struttura Semplice Interaziendale *“Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa”* integra a tutti gli effetti l'organizzazione di entrambe le Aziende sanitarie concorrendo alla realizzazione delle attività di competenza e sarà destinataria degli obiettivi

individuati dai documenti di programmazione aziendali, con particolare riguardo agli obiettivi annuali di budget assegnati dalle due Direzioni aziendali, alle quali verrà relazionato circa i risultati raggiunti.

La Struttura Semplice Interaziendale è diretta da un Dirigente individuato secondo le procedure di nomina previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti e dalle intese/regolamenti e metodologie adottati presso le due Aziende Sanitarie provinciali. L'incarico dirigenziale di responsabilità della Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa" ha una durata di cinque anni ed è rinnovabile.

Al Responsabile della Struttura Semplice interaziendale "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa" sono attribuiti le seguenti funzioni e ambiti di attività generali individuati con il documento progettuale allegato 1) alla presente convenzione:

- indirizzare e governare l'attività formativa progettata e realizzata dal provider ECM in coerenza e a supporto delle priorità strategiche dell'organizzazione gestendo i processi amministrativo-contabili a questa connessi;
- accompagnare i processi di cambiamento e innovazione progettando, realizzando e valutando progetti formativi finalizzati a sviluppare competenze tecnico-professionali, relazionali, organizzative e manageriali dei professionisti necessarie anche alla definizione di nuovi ruoli e/o al potenziamento di quelli esistenti;
- supportare la Direzione ed il Management aziendale nella conduzione delle modificazioni degli assetti organizzativi focalizzando l'attenzione sull'impatto che questi possono produrre sulle risorse umane dell'Azienda, proponendo in particolare progettualità formative finalizzate a contenere i rischi e a valorizzare le opportunità.

Al Dirigente titolare dell'incarico di Responsabile della Struttura Semplice Interaziendale in argomento, oltre alle suddette funzioni generali, saranno attribuiti con il contratto individuale ulteriori ambiti di attività e obiettivi specifici.

Gli obiettivi annuali e pluriennali attribuiti alla Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa" dovranno essere perseguiti mediante l'utilizzo delle risorse professionali e strumentali ad essa assegnate. Sarà compito del Responsabile della Struttura promuovere le opportune iniziative funzionali al perseguimento degli obiettivi assegnati dalle Direzioni delle Aziende sanitarie.

Il complesso dei poteri propri riconosciuti e dei poteri delegati da ciascuna Azienda al Responsabile della Struttura Semplice Interaziendale, esercitati in nome e per conto di entrambe le Aziende, è stabilito nell'allegato n. 1) alla presente convenzione, quale parte integrante della stessa.

Al termine dell'incarico, il dirigente titolare dell'incarico di Direzione di Struttura Semplice Interaziendale è valutato:

- in 1^a istanza dal Direttore Amministrativo dell'Azienda di afferenza;
- in 2^a istanza da un Collegio Tecnico composto dal Direttore Amministrativo dell'altra Azienda coinvolta e dai componenti del collegio tecnico preposto alla valutazione dei Dirigenti titolari di incarichi dirigenziali intermedi presso l'azienda di appartenenza del Dirigente valutato.

ART. 3

Dotazione Organica e gestione risorse

Alla Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa" è assegnato il personale individuato nell'allegato n. 2), parte integrante della presente convenzione, già inserito in organico al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, essendo precedentemente assegnato alla Struttura Complessa Interaziendale "Formazione e Sviluppo Risorse Umane", il cui organico viene contestualmente ridefinito. Al personale della

nuova struttura è affidato lo svolgimento delle competenze in capo alla struttura così come individuate con il documento di organizzazione allegato n.1) alla presente convenzione.

Il personale indicato in allegato 2) risulta già funzionalmente assegnato ad una Unità Operativa Interaziendale a integrazione strutturale in attuazione dell'art. 22 ter comma 4 della L.R. n. 43/2001, secondo quanto disposto con la convenzione approvata con deliberazione dell'Azienda U.S.L. di Parma n. 650 del 28/09/2016 e con deliberazione n. 370 del 27/09/2016 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma. Per tale personale, quindi, non sono modificate le condizioni del rapporto di lavoro già in essere, modificandosi unicamente l'afferenza alla Struttura Semplice Interaziendale di neo-istituzione, collocata non più in seno al Dipartimento Interaziendale Risorse Umane, ma in staff alla Direzione Generale di ciascuna Azienda, con dipendenza gerarchica del personale stesso dal dirigente responsabile della stessa Struttura Semplice, cui sono attribuiti i poteri dirigenziali previsti in materia dal D.lgs. 165/2001 e dai contratti collettivi nazionali di categoria nonché dalle altre fonti legislative e pattizie in tema di rapporto di lavoro pubblico e nel settore sanità.

Tutti i poteri, le responsabilità e la legittimazione verso l'esterno attribuite al personale afferente alla Struttura Semplice Interaziendale e, in particolare, al Responsabile della stessa, per effetto del mandato ricevuto, sono riferite ad entrambe le aziende, alle quali verranno di conseguenza direttamente imputati gli effetti degli atti amministrativi posti in essere volta per volta dal predetto personale.

Nel nuovo assetto interaziendale, per tutto il personale dipendente è confermato il rapporto di lavoro in essere con l'Azienda di appartenenza.

L'organizzazione del lavoro viene definita dal Responsabile della Struttura; tra i poteri attribuiti al Responsabile sono da ricomprendersi anche:

- l'azione "disciplinare", i cui percorsi seguiranno la regolamentazione presso l'Azienda con cui è in essere il contratto di lavoro del soggetto sottoposto a procedimento;
- le funzioni di "valutatore", secondo i percorsi previsti presso le rispettive aziende;
- ogni altra prerogativa dirigenziale definita dalle leggi, dai contratti collettivi nazionali e integrativi, dai regolamenti, protocolli e intese stipulati a livello aziendale;

Eventuali modifiche alla iniziale dotazione di personale non comporteranno la riadozione della presente convenzione.

ART. 4

Compensi e oneri

I trattamenti economici in essere riconosciuti al personale sono in carico al bilancio e ai fondi contrattuali delle rispettive aziende di afferenza sia per la parte fissa che per la parte variabile. Annualmente saranno contabilizzati i costi complessivi di tutti gli operatori (dirigenza e comparto) insistenti sul bilancio e sui fondi delle due Aziende; le Direzioni aziendali potranno valutare d'intesa eventuali diverse ripartizioni dei costi in ragione delle valutazioni sull'apporto di ogni operatore allo svolgimento delle attività di competenza nelle rispettive aree di impiego.

ART. 5

Sede

La sede principale della Struttura Semplice Interaziendale "Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa" è individuata presso l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Parma – via Gramsci 14 – Parma.

Le spese sostenute per l'utilizzo della sede della struttura saranno ripartite tra le parti al termine di ogni anno in sede di rendicontazione dei complessivi rapporti dare/avere tra le due Aziende.

ART. 6

Sicurezza e sorveglianza sanitaria

Le Aziende Sanitarie della Provincia di Parma garantiscono l'osservanza delle disposizioni di cui al testo unico in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, D.lgs. 81 del 09/04/2008 e s.m.i., presso le rispettive strutture. Nel rispetto degli obblighi di "informazione ai lavoratori", forniscono al personale le informazioni in relazione ai rischi specifici esistenti nell'ambiente, negli spazi e nelle strutture in cui essi sono destinati ad operare; alle misure di prevenzione e protezione ed alle misure per la gestione delle emergenze adottate in relazione alla propria attività, i professionisti devono in ogni caso rispettare le norme di sicurezza ed emergenza predisposte, riportate nei piani di emergenza delle strutture in cui svolgono la propria attività. Le Aziende Sanitarie della Provincia di Parma mettono a disposizione i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).

ART. 7

Copertura assicurativa

Le Aziende, essendo l'attività attribuita alla competenza dei Servizi di natura istituzionale, garantiscono - ognuna per la propria parte - idonea copertura assicurativa dai rischi derivanti da responsabilità civile verso terzi connessi allo svolgimento delle prestazioni rese dal personale assegnato ai Servizi e ciò con le modalità e secondo le procedure previste nella vigente normativa.

Analogamente per la copertura assicurativa contro gli infortuni, che riguardando attività prestate in orario di lavoro, viene garantita tramite iscrizione all'I.N.A.I.L. di cui, per ciascuna parte di competenza, sono titolari le Aziende sottoscrittrici la presente convenzione. La copertura assicurativa contro gli infortuni in itinere deve intendersi anche per il tragitto dalle sedi dell'Azienda AUSL di Parma alla sede dell'Azienda AOU di Parma ovvero tra queste e viceversa.

ART. 8

Durata della convenzione

La presente convenzione ha validità per un periodo di 5 anni, dalla data di sottoscrizione.

Alla scadenza, qualora permanga, per entrambe le parti, la volontà di dare prosecuzione all'attività in oggetto, nelle more dell'espletamento del procedimento di formalizzazione del nuovo atto negoziale, la presente convenzione manterrà la propria efficacia.

Ciascuna delle parti contraenti può recedere in tutto o in parte dalla presente convenzione anche prima della scadenza, previa comunicazione scritta a mezzo di raccomandata postale con avviso di ricevimento o PEC, con preavviso di almeno 30 giorni.

ART. 9

Codice di comportamento

I professionisti durante lo svolgimento delle attività che potranno in essere in relazione alla presente convenzione, sono tenuti a rispettare tutte le clausole di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 "Codice di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione" come integrato dal regolamento interaziendale approvato con delibera n. 348 del 29/05/2018 dell'AUSL di Parma e delibera n. 401 del 29.05.2018 dell'AOU di Parma ad oggetto "Approvazione del Codice di comportamento interaziendale per il personale operante presso le Aziende Sanitarie AUSL e Azienda Ospedaliero - Universitaria di Parma - aggiornamento 2018".

ART. 10
Clausola di adeguamento

Ogni eventuale modifica od aggiornamento relativamente al contenuto della presente convenzione, dovrà essere preventivamente concordata tra le parti, salvi gli adeguamenti automatici a futuri ed eventuali mutamenti normativi in materia di disciplina delle consulenze anche per gli aspetti concernenti il trattamento economico, fiscale, assistenziale e previdenziale.

ART. 11
Trattamento dei dati personali

I professionisti, Dirigenti e personale di area comparto, componenti dell'equipe afferente alla Semplice interaziendale Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa, oggetto della presente convenzione, sono designati dall'Azienda USL di Parma e dall'Azienda Ospedaliero – Universitaria di Parma, ciascuna per i propri ambiti di competenza, quali soggetti autorizzati al trattamento dei dati personali, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 29 del Regolamento (UE) 2016/679 e 2-quaterdecies del D. Lgs. 196/2003.

ART. 12
Controversie

Per ogni eventuale controversia si individua il Foro competente Tribunale di Parma.

ART. 13
Bollo di registrazione

La presente convenzione viene sottoscritta con firma digitale giusta le previsioni di cui all'art. 15, comma 2 bis, della Legge 241/1990 e ss.mm.ii., è soggetto:

- all'imposta di bollo, con oneri a carico delle due Aziende contraenti, ognuna sul rispettivo esemplare, da ottemperare nelle modalità previste dalla legge, ai sensi dell'art. 2 del DPR n. 642/72 Tariffe – parte prima, che per l'AUSL di Parma risulta assolta in modo virtuale con autorizzazione n. 17149/94 rilasciata in data 09/08/1994 dall'Agenzia delle Entrate – Ufficio di Parma;
- a registrazione solo in caso d'uso, ai sensi dell'art. 10, della parte seconda della tariffa allegata al DPR 26/04/1986 n. 131. Le spese di registrazione saranno a carico esclusivo della parte che ne richiederà la registrazione.

Parma, _____

Azienda U.S.L. Parma
Il Commissario Straordinario
Dr. Massimo Fabi

Azienda Ospedaliero – Universitaria di Parma
Il Direttore Generale
Dr. Massimo Fabi

1. Dotazione organica attuale della SCI Formazione e Sviluppo Risorse Umane

Struttura Semplice Organizzazione e Sviluppo				
Categoria	Qualifica	Azienda di appartenenza	Denominazione eventuale incarico	Note
	Dirigente sociologo	AUSL	Direttore F.F. SC Formazione e Sviluppo Risorse Umane Direttore S.S.U.O. Organizzazione e Sviluppo	
C	Ass. amm.	AOSP		
D	Coll. amm.	AUSL		
C	Ass. amm.	AOSP		
C	Ass. amm.	AUSL		
D	Coll. amm.	AOSP		Dal 23/8/2021 In sostituzione di Sposito
C	Ass. amm.	AUSL		
D	Coll. amm.	AUSL	Incarico di funzione di organizzazione: Percorsi di Carriera e Sistema Premiante	
D	Coll. Amm.	AOU		Dal 13/09/2022 su posto vacante
Settore Formazione e Sviluppo del Potenziale				
Categoria	Qualifica	Azienda di appartenenza	Denominazione eventuale incarico	Note
	Dirigente Sociologo	AUSL		
D	Coll. Tecnico Prof.	AUSL		
D	Coll. amm.	AOU	Incarico di funzione professionale: Qualità e comunicazione	
D	Coll. amm.	AOU		
D	Coll. amm.	AOU		
D	Coll. amm.	AUSL		
C	Ass. amm.			
D	Coll. Tecnico Prof			
C	Ass. amm.			
C	Ass. amm.			In aspettativa fino al 30/03/2024 – Ha chiesto di essere trasferita presso altro servizio
C	Ass. amm.			Cessa il 31/12/2023
C	Ass. amm.			
B	Operatore Tecnico			
B	Coad. Amm.			
D	Tec. San. Lab.			

2. Dotazione organica in esito alla riorganizzazione

2.1 S.S.U.O. Interaziendale. Formazione, Sviluppo delle Competenze e Innovazione Organizzativa

Categoria	Qualifica	Azienda di appartenenza	Denominazione eventuale incarico	Note
	Dirigente Sociologo	AUSL		
D	Coll. Tecnico Prof.	AUSL		
D	Coll. amm.	AOU	Incarico di funzione professionale: Qualità e comunicazione	
D	Coll. amm.	AOU		
D	Coll. amm.	AOU		
D	Coll. amm.	AUSL		
C	Ass. amm.			
D	Coll. Tecnico Prof			
C	Ass. amm.			
C	Ass. amm.			In aspettativa fino al 30/03/2024
C	Ass. amm.			Cessa il 31/12/2023
C	Ass. amm.			
B	Operatore Tecnico			
B	Coad. Amm.			
D	Tec. San. Lab.			

2.2 S.C. Interaziendale Sviluppo Risorse Umane

Categoria	Qualifica	Azienda di appartenenza	Denominazione eventuale incarico	Note
	Dirigente sociologo	AUSL	Direttore F.F. SCI Sviluppo Risorse Umane	
C	Ass. amm.	AOSP		
D	Coll. amm.	AUSL		
C	Ass. amm.	AOSP		
C	Ass. amm.	AUSL		
D	Coll. amm.	AOSP		
C	Ass. amm.	AUSL		
D	Coll. amm.	AUSL	Incarico di funzione di organizzazione: Percorsi di Carriera e Sistema	
			Premiante	
D	Coll. Amm.	AOU		