

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Insubria

REGOLAMENTO
IN MATERIA DI CONFERIMENTO DEGLI
INCARICHI DIRIGENZIALI
(AREA MEDICA E VETERINARIA
AREA SANITARIA,
AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE)

(approvato con deliberazione n. ____ del _____)

Sommario:

- Art. 1** **Oggetto del regolamento e riferimenti normativi**
- Art. 2** **Principi generali**
- Art. 3** **Tipologie degli incarichi dirigenziali**
- Art. 4** **Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti sanitari (dirigenza medica, veterinaria e sanitaria)**
- Art. 5** **Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo**
- Art. 6** **Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura semplice ai dirigenti di tutte le aree**
- Art. 7** **Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi professionali di alta specializzazione ai dirigenti di tutte le aree**
- Art. 8** **Durata degli incarichi**
- Art. 9** **Contratto individuale di incarico**
- Art. 10** **Valutazione e rinnovo dell'incarico**
- Art. 11** **Revoca dell'incarico prima della scadenza**
- Art. 12** **Processi di riorganizzazione aziendale**
- Art. 13** **Rotazione degli incarichi dirigenziali**
- Art. 14** **Direttore di Dipartimento**
- Art. 15** **Norme finali**

Art. 1
Oggetto del regolamento e riferimenti normativi

Il presente Regolamento definisce le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali relativamente alle Aree della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica, ed Amministrativa, all'interno del percorso di carriera tracciato per tale personale dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia.

Si richiamano in particolare, quali principali riferimenti normativi di settore:

- il D.Lgs. n. 502/1992 e successive integrazioni, in materia di riordino della disciplina sanitaria, con particolare riferimento alla Legge n. 189/2012 di conversione del Decreto Legge n. 158/2012 (cosiddetto decreto Balduzzi);
- il D.Lgs. n. 165/2001, sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 40 del D.Lgs. n. 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, secondo cui i posti di funzione da assegnare vengono resi conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito aziendale;
- l'art. 9, comma 32, del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 (ad oggetto "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*"), in tema di rinnovo degli incarichi dirigenziali;
- il CCNL 8 giugno 2000 per entrambe le aree dirigenziali (con particolare riferimento agli articoli 27 e seguenti, come integrati dall'art. 24 del CCNL 3 novembre 2005 e dall'art. 6 del CCNL 17 ottobre 2008);
- la D.G.R. n. X/553 del 2 agosto 2013, ad oggetto "*Approvazione delle linee di indirizzo regionale recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di Struttura Complessa a dirigenti sanitari (Area Medica, Veterinaria e del ruolo Sanitario)*";
- il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico di ATS Insubria approvato con D.G.R. n. X/6357 del 20 marzo 2017;
- la deliberazione del Direttore Generale 18 maggio 2017, n. 265, ad oggetto "*Approvazione regolamento in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali*".

Art. 2
Principi generali

Nel rispetto delle norme previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Agenzia disciplina le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali disponibili all'interno della propria articolazione organizzativa, garantendo adeguata pubblicità alla selezione e modalità di svolgimento tali da assicurare equità, economicità e celerità di espletamento.

Nel percorso di accertamento della professionalità richiesta, l'Agenda promuove l'adozione di meccanismi imparziali e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti formativi, attitudinali e professionali necessari per la posizione da ricoprire, garantendo pari opportunità a lavoratrici e lavoratori.

Articolo 3 **Tipologie degli incarichi dirigenziali**

In applicazione dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di entrambe le aree dirigenziali l'Agenda definisce le seguenti tipologie di incarichi:

1. incarichi di direzione di struttura complessa relativamente alle strutture individuate come tali nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico;
2. incarichi di direzione di struttura semplice (comprese le strutture semplici a valenza dipartimentale), relativamente alle strutture individuate come tali nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico;
3. incarichi dirigenziali di natura professionale, anche di alta specializzazione, caratterizzati dalla valenza prevalente assunta dalle responsabilità di carattere tecnico – specialistico, così come individuati nei provvedimenti aziendali di micro organizzazione.

Articolo 4 **Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti sanitari (dirigenza medica, veterinaria e sanitaria)**

Gli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti di area medica, veterinaria e sanitaria non medica sono conferiti con deliberazione del Direttore Generale all'esito delle procedure previste dal D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 484, come integrato dal D.Lgs n. 502/1992, nel testo da ultimo modificato dalla Legge n. 189/2012 di conversione del Decreto Legge n. 158/2012 (cosiddetto decreto Balduzzi).

Si osservano altresì le norme di dettaglio approvate con D.G.R. 2 agosto 2013, n. X/553, ad oggetto "Approvazione delle linee di indirizzo regionale recanti i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di Struttura Complessa a dirigenti sanitari (Area Medica, Veterinaria e del ruolo Sanitario)".

Articolo 5 **Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo**

Come previsto dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, gli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti di area professionale, tecnica ed

amministrativa sono conferiti ai dirigenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo pieno, in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni maturata in aziende sanitarie o in altre pubbliche amministrazioni, previo espletamento di una procedura selettiva pubblica.

Nel calcolo dei cinque anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, nel corrispondente profilo dirigenziale.

Al fine di individuare il candidato cui attribuire l'incarico, l'Agenzia indice la procedura di selezione per titoli e colloquio con deliberazione del Direttore Generale, in applicazione della quale pubblica, per un periodo non inferiore a 30 giorni, uno specifico avviso sul proprio sito istituzionale.

Alla selezione si applicano in via analogica le norme di cui al D.P.R. n. 483/1997 (ad oggetto: "*Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale*"), in particolare per quanto riguarda i principi generali in materia concorsuale, la valutazione dei titoli (titoli di carriera, titoli accademici e di studio pubblicazioni e titoli scientifici, curriculum formativo e professionale) e l'espletamento del colloquio.

La selezione dei candidati è affidata ad una Commissione presieduta dal Direttore Aziendale (o suo delegato) cui afferisce la materia oggetto dell'incarico, e composta da un direttore di struttura complessa interno o esterno all'Agenzia esperto nella materia oggetto dell'incarico e dal Direttore della UOC Gestione Risorse Umane.

La Commissione provvede alla valutazione comparativa delle candidature, tenuto conto dei titoli presentati e delle risultanze del colloquio, secondo il criterio dell'attinenza rispetto a competenze, funzioni e materie proprie dell'incarico da conferire.

In analogia con le previsioni di cui al precitato D.P.R. n. 483/1997, la Commissione dispone, complessivamente, di 40 punti così ripartiti:

- 20 punti per i titoli;
- 20 punti per il colloquio.

I titoli sono valutati in applicazione dei seguenti criteri previsti per il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale dal D.P.R. n. 483/1997:

- | | |
|--|--------------------------------|
| - titoli di carriera: | fino ad un massimo di punti 10 |
| - titoli accademici e di studio | fino ad un massimo di punti 3 |
| - pubblicazioni e titoli scientifici: | fino ad un massimo di punti 3 |
| - curriculum formativo e professionale | fino ad un massimo di punti 4 |

Il colloquio con i candidati sarà volto a verificare le attitudini personali, le capacità manageriali, nonché le competenze possedute in rapporto alle responsabilità individuate nel funzionigramma della struttura da assegnare.

In analogia con quanto previsto dal D.P.R. n. 483/1997, per superare il colloquio è necessario conseguire una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 14/20.

La votazione complessiva è determinata sommando il voto riportato nel colloquio al punteggio conseguito nella valutazione dei titoli.

L'incarico sarà conferito con deliberazione del Direttore Generale al candidato che avrà ottenuto il miglior punteggio.

Articolo 6
***Criteria e procedure per il conferimento degli incarichi
di direzione di struttura semplice ai dirigenti di tutte le aree***

Come previsto dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, gli incarichi di direzione di struttura semplice, ivi comprese le strutture semplici a valenza dipartimentale, sono di norma conferiti ai dirigenti in servizio nell'Agenzia con rapporto di lavoro a tempo pieno, in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni maturata in aziende sanitarie o in altre pubbliche amministrazioni, previo espletamento della procedura prevista dall'art. 40 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui i posti di funzione da assegnare vengono resi conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso interno sul sito aziendale, acquisendo e valutando le disponibilità dei dirigenti interessati.

Nel calcolo dei cinque anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, nel corrispondente profilo dirigenziale.

Al fine di individuare il candidato cui attribuire l'incarico, l'Agenzia pubblica in area intranet uno specifico avviso per un periodo non inferiore a 20 giorni.

Le candidature pervenute sono esaminate dal Direttore del Dipartimento cui afferisce la struttura da attribuire, che può avvalersi del supporto di uno o più direttori di struttura complessa esperti nella materia oggetto dell'incarico.

Il procedimento di valutazione viene articolato in un verbale nel quale i candidati sono comparati sulla base dei seguenti parametri valutativi:

- formazione culturale acquisita (nello specifico: titoli di studio ed altri percorsi formativi di durata almeno annuale, con particolare riferimento all'ultimo quinquennio);
- esperienza professionale maturata (in particolare: le funzioni svolte nell'organizzazione, nonché le iniziative di contenuto significativo e/o strategico e/o innovativo che hanno caratterizzato l'ultimo quinquennio di attività, con particolare riferimento alla partecipazione a tavoli tecnici, progetti e gruppi di lavoro a valenza interna e/o esterna);
- altre esperienze professionali qualificanti quali la partecipazione a progetti, commissioni, comitati e gruppi di lavoro a valenza aziendale;
- partecipazione ad iniziative di formazione ed aggiornamento professionale;
- risultati conseguiti nel percorso professionale in rapporto agli obiettivi assegnati ed alle valutazioni individuali ottenute.

Al termine della valutazione, il Direttore del Dipartimento propone al Direttore Aziendale di afferenza il nominativo del dirigente cui attribuire l'incarico. L'incarico è conferito con deliberazione del Direttore Generale.

Nel caso di strutture non inserite all'interno di un Dipartimento, la valutazione è effettuata direttamente dal Direttore aziendale competente per materia, che può eventualmente avvalersi del supporto di altri dirigenti esperti nel settore.

Nell'ipotesi in cui l'Agenzia ravvisi l'esigenza di una selezione che consenta di comparare un maggior numero di candidati per reperire la professionalità meglio rispondente al ruolo da assegnare, potrà essere emesso un avviso a valenza esterna. Alla selezione si applicheranno in questo caso le norme di cui al D.P.R. n. 483/1997, come già esplicitate al precedente art. 5.

Articolo 7 **Criteria e procedure per il conferimento degli incarichi** **professionali di alta specializzazione ai dirigenti di tutte le aree**

Come previsto dal Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, gli incarichi professionali di alta specializzazione sono conferiti ai dirigenti in servizio nell'Agenzia in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni maturata in aziende sanitarie o in altre pubbliche amministrazioni, previo espletamento della procedura prevista dall'art. 40 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui i posti di funzione da assegnare vengono resi conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso interno sul sito aziendale, acquisendo e valutando le disponibilità dei dirigenti interessati.

Nel calcolo dei cinque anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, nel corrispondente profilo dirigenziale.

Si applica la procedura interna disciplinata al precedente art. 6 per gli incarichi di struttura semplice.

Articolo 8 **Durata degli incarichi**

Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni come previsto dall'art. 29, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000, fermo restando il limite di età stabilito dalla normativa vigente per il collocamento a riposo.

Tutti gli altri incarichi hanno durata da tre a cinque anni come previsto dall'art. 28, comma 9, del CCNL 8 giugno 2000, sempre fermo restando il limite invalicabile di età stabilito dalla normativa vigente per il collocamento a riposo.

Il rinnovo, per lo stesso periodo o per un periodo più breve, è subordinato all'esito positivo delle verifiche disciplinate dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dagli atti regolamentari aziendali, nonché al permanere dell'assetto organizzativo aziendale e delle esigenze di servizio che avevano determinato il primo conferimento.

Per i dirigenti che hanno superato un concorso pubblico ordinario per l'accesso alla dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale ai sensi del D.P.R. n. 483/1997, è in ogni caso fatta salva la natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Articolo 9 **Contratto individuale di incarico**

Il conferimento di tutti gli incarichi dirigenziali disciplinati dal presente Regolamento comporta la sottoscrizione di un contratto individuale di incarico nel quale sono definite le condizioni giuridiche ed economiche connesse alla posizione assegnata.

Sotto il profilo giuridico il contratto individuale esplicita in particolare:

- la tipologia dell'incarico;
- le funzioni e le responsabilità proprie dell'incarico;
- la durata dell'incarico;
- la sede di lavoro;
- la struttura di appartenenza (gerarchica ed eventualmente funzionale);
- gli obiettivi generali da conseguire;
- le modalità di effettuazione delle verifiche.

Sotto il profilo economico, il contratto individuale definisce l'ammontare della variabile aziendale della retribuzione di posizione, così come determinata con riferimento alla metodologia di graduazione delle funzioni dirigenziali vigente in Agenzia, nei limiti delle disponibilità degli appositi fondi contrattuali (*"Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa"* per la Dirigenza Medica e Veterinaria e *"Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa"* per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa) e dei conseguenti parametri declinati nei Contratti Integrativi Aziendali.

L'eventuale modifica di una o più previsioni del contratto individuale di incarico prima della scadenza naturale, deve essere oggetto di una specifica integrazione contrattuale sottoscritta dalle parti.

Articolo 10 **Valutazione e rinnovo dell'incarico**

La valutazione di fine incarico è effettuata dai Collegi Tecnici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, così come disciplinati dall'apposito Regolamento dell'Agenzia.

La valutazione positiva realizza di norma la condizione per la conferma dell'incarico o per il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico.

Come previsto dall'art. 9, comma 32, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, qualora l'Agenzia, anche in assenza di una valutazione negativa, non intenda confermare l'incarico conferito al dirigente, può conferire, con provvedimento motivato, un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

Articolo 11 **Revoca dell'incarico prima della scadenza**

Come previsto dall'art. 30 dei CCNL 3 novembre 2005 per entrambe le aree dirigenziali, nel caso in cui il dirigente abbia conseguito due valutazioni negative annuali consecutive, l'Agenzia attiva la verifica da parte del Collegio Tecnico anche prima della scadenza dell'incarico.

Come previsto dall'art. 29 del CCNL 3 novembre 2005 per entrambe le aree dirigenziali, la formulazione del giudizio negativo deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Il Direttore Generale, ad esito della valutazione del Collegio Tecnico, può disporre, con provvedimento scritto e motivato, la revoca anticipata dell'incarico.

Art. 12 **Processi di riorganizzazione aziendale**

In presenza di processi di riorganizzazione aziendale dai quali derivi la soppressione di incarichi dirigenziali dall'organigramma, si applicano, anche in deroga ai principi generali stabiliti nel presente Regolamento, l'art. 39, comma 8, del CCNL 8 giugno 2000 per la Dirigenza Medica e Veterinaria e l'art. 40, comma 8, dell'analogo CCNL per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, che prevedono l'obbligo di garantire, in presenza di valutazioni positive, il conferimento di un altro incarico di pari valore economico, purché il dirigente posseda i necessari requisiti formativi e professionali. In tale caso, la scadenza del nuovo incarico coinciderà con quella definita nell'originario contratto di incarico.

In mancanza di incarichi disponibili nella nuova organizzazione, trova applicazione l'art. 1, comma 18, del Decreto Legge n. 138/2011, convertito dalla legge n. 148/2011, secondo cui, in relazione a motivate esigenze organizzative, può essere disposto il passaggio ad altro incarico prima della data di naturale scadenza del contratto individuale. Il dirigente conserva comunque la retribuzione in godimento fino a detta scadenza.

Articolo 13 ***Rotazione degli incarichi dirigenziali***

L'Agenzia riconosce il valore del principio di rotazione del personale quale misura organizzativa di natura preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano in qualche modo alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa a seguito di una prolungata permanenza nel medesimo ruolo o funzione.

La rotazione rappresenta un'opportunità di crescita all'interno del percorso formativo e di esperienza professionale dei dirigenti, piuttosto che un provvedimento di emergenza da adottare in casi estremi; come tale, deve essere adeguatamente preparata e sostenuta attraverso una riqualificazione mirata.

Il processo di rotazione non può prescindere dai vincoli di natura oggettiva derivanti dal grado di specializzazione richiesto per l'esercizio di una determinata funzione e, nel caso della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria, dalle regole di accesso agli incarichi di struttura complessa previste dalla legge.

La rotazione può essere attuata dall'Agenzia attraverso la modifica delle responsabilità e dei compiti attribuiti al personale (rotazione di carattere funzionale) e/o attraverso l'attribuzione di funzioni afferenti ad ambiti territoriali differenti (rotazione di carattere territoriale).

Prendendo a riferimento anche le indicazioni di ANAC contenute nell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione per il Settore Sanità, la rotazione si applica prioritariamente ai seguenti ambiti di competenza dell'Agenzia:

- acquisti di beni e servizi;
 - gestione del personale e conferimento incarichi;
 - accreditamento delle strutture private;
 - attività di vigilanza e controllo in tutti i diversi settori istituzionali nei quali si esplica.
- L'elenco sopra riportato non ha carattere esaustivo, ma una mera valenza esemplificativa.

La rotazione costituisce una facoltà che l'Agenzia si riserva di esercitare sulla base dei principi generali di cui sopra dopo che lo stesso incarico è già stato oggetto di rinnovo una prima volta.

L'Agenzia si avvale di tale facoltà con provvedimento motivato, a condizione che la rotazione non comprometta il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa; in quest'ultimo caso, la rotazione può essere rinviata fino a quando non sia possibile garantire il conferimento dell'incarico a dirigenti dotati delle competenze necessarie.

Nell'ipotesi in cui si configuri, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, un sopravvenuto conflitto di interessi, anche potenziale, che impedisca il sereno e regolare esercizio delle funzioni di servizio e in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza, il dirigente interessato dovrà essere destinato allo

svolgimento di un incarico relativo ad un ambito operativo diverso, o comunque, anche se di analogo contenuto, afferente ad un altro ambito territoriale o bacino di utenza.

In conformità a quanto previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, in caso di notizia formale di avvio di un procedimento disciplinare e/o penale per fatti di natura corruttiva, l'Agenzia assegna il dirigente interessato ad un altro incarico disponibile nell'organizzazione, sempre fatta salva la possibilità di sospensione del rapporto di lavoro.

Articolo 14 ***Direttore di Dipartimento***

Come previsto dall'art. 17-bis del D.Lgs. n. 502/1992, il Direttore di Dipartimento è nominato dal Direttore Generale fra i dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento e rimane titolare della struttura cui è preposto. In conformità alle norme di dettaglio contenute nella D.G.R. 8 agosto 2003 n. VII/14049 e nella D.G.R. 29 aprile 2016 n. X/5113 in tema di linee guida per l'adozione dei piani di organizzazione delle aziende sanitarie lombarde, l'incarico di Direttore di Dipartimento è affidato su base fiduciaria, tenendo conto dei requisiti di esperienza professionale, del curriculum scientifico, della capacità gestionale ed organizzativa, dei programmi di attività e sviluppo e di eventuali candidature dei responsabili delle strutture complesse aggregate al Dipartimento. Il Direttore di Dipartimento rimane in carica per la durata del mandato del Direttore Generale e comunque fino a diverse determinazioni di quest'ultimo. Resta in ogni caso in carica fino alla nomina di un nuovo Direttore di Dipartimento.

Articolo 15 ***Norme finali***

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione della relativa deliberazione aziendale.

Dalla stessa data esauriscono la propria operatività tutte le disposizioni e/o le prassi in essere presso le ex ASL della Provincia di Varese e della Provincia di Como.

Per tutto quanto in esso non previsto, si rimanda ai riferimenti normativi indicati nel precedente art. 1 e, in generale, alle disposizioni nazionali e regionali che disciplinano la materia nel tempo, nonché ai contenuti degli atti aziendali che costituiscono il presupposto delle previsioni contenute nel presente Regolamento.