



ASL Brindisi

PugliaSalute

REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI

In applicazione del CCNL 19/12/2019
AREA SANITA'

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Questo regolamento, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 5, comma 3, CCNL 2016 - 2018 (d'ora in avanti, CCNL) e dell'articolo 19, comma 3 CCNL disciplina le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Articolo 1

Criteri e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali

Obbligatorietà del conferimento a tutti i dirigenti di un incarico

Ad ogni dirigente sanitario in servizio alle dipendenze dell'azienda deve essere conferito un incarico dirigenziale tra quelli previsti dall'articolo 18 CCNL. Questo obbligo è coerente con la gestione per obiettivi e la responsabilizzazione sui risultati che costituiscono principi regolatori del rapporto di lavoro ai sensi della legge delega 23 ottobre 1992, n. 421, Ai dirigenti neoassunti, al superamento del periodo di prova, deve essere conferito un incarico professionale di base di cui all'articolo 18 comma 1 paragrafo II lettera d) CCNL. Al superamento dei cinque anni di anzianità professionale, previa valutazione positiva del collegio tecnico, deve essere conferito un incarico dirigenziale diverso dall'incarico professionale di base tra quelli previsti dall'articolo 18 comma 1 CCNL.

Sottoscrizione del contratto individuale di lavoro

La sottoscrizione del contratto individuale di incarico, che integra e specifica il contratto individuale di lavoro sottoscritto dal dirigente al momento dell'assunzione, costituisce l'adempimento obbligatorio per il perfezionamento della procedura di conferimento agli incarichi dirigenziali. Tale contratto, esplicitamente convenuto e accettato dal dirigente incaricato, definisce in modo formale i contenuti essenziali dell'incarico stesso: tipologia di incarico, tra quelli espressamente previsti dall'art. 18 comma 1 durata dell'incarico; obiettivi conferiti in ragione dell'incarico, ben distinti dagli obiettivi prestazionali attribuiti ogni anno in sede di budget; trattamento economico, con la indicazione di dettaglio degli importi corrispondenti a ogni singola voce retributiva.

Articolo 2

Modalità di conferimento e durata degli incarichi dirigenziali

Modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali

Tutti gli incarichi dirigenziali diversi dall'incarico di struttura complessa sono conferiti dal direttore generale all'esito di una procedura di selezione, avviata con la pubblicazione di un avviso interno in applicazione dell'articolo 19 comma 7 CCNL. I soggetti deputati alla proposta di conferimento dell'incarico sono indicati all'art. 19 comma 8 CCNL. Gli stessi soggetti sono deputati alla valutazione comparata dei curricula dei candidati al conferimento dell'incarico in caso di più candidati all'incarico da conferire.

Durata degli incarichi dirigenziali

In applicazione dell'articolo 19 comma 4 CCNL gli incarichi sono conferiti con una durata da cinque a sette anni a prescindere dalla tipologia degli stessi. Tale durata può essere più breve solo in caso di osservanza dei termini per il collocamento in quiescenza.

Conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa

Spetta al direttore generale dell'azienda la scelta del dirigente al quale conferire l'incarico all'esito della procedura di selezione disciplinata dall'articolo 15, comma 7-bis del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette e possono essere confermati alla scadenza previa valutazione positiva delle attività svolte e dei risultati conseguiti. Per garantire la trasparenza che deve permeare la gestione aziendale, l'azienda si impegna a pubblicare sul sito web aziendale i curricula dei candidati che hanno partecipato all'avviso pubblico e le valutazioni dagli stessi riportate.

Articolo 3

Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Trasparenza ed equità nel conferimento dell'incarico

Al fine di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa e oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti candidati all'incarico, l'Azienda predispone un avviso interno nell'ambito della struttura interessata (UOC/UOSD). All'avviso deve essere data adeguata pubblicità utilizzando sia gli spazi fisici riservati a tal fine in sede aziendale, sia il sito internet aziendale, sia l'intranet aziendale.

L'avviso deve specificare i seguenti elementi:

Le modalità e i termini di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione
la struttura alla quale l'incarico afferisce

la sede di lavoro

la tipologia dell'incarico tra quelle di cui all'articolo 18, comma 1

la durata dell'incarico

il peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente entità della parte fissa della retribuzione di posizione stabilita dal CCNL in relazione alla tipologia dell'incarico conferito nonché la valorizzazione della parte variabile aziendale della medesima

l'invito a presentare ogni titolo ritenuto utile a dimostrare le capacità professionali

dell'aspirante all'incarico, e l'esperienza acquisita nell'ambito di precedenti incarichi, anche in altre aziende, nonché le esperienze di studio e ricerca in Istituti di rilievo nazionale ed internazionale

l'invito ad allegare il proprio curriculum professionale

il termine entro il quale l'Azienda conclude la procedura e il responsabile del procedimento

Articolo 4

Criteria per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Criteria che devono essere adottati per il conferimento dell'incarico

In coerenza con le previsioni dell'articolo 19 comma 9 CCNL, l'Azienda, previo confronto con le OO.SS., definisce, per ogni selezione ivi compresa quella di cui all'art. 22 CCNL, i criteri generali (come qui convenuti e quali riportati nella tabella allegata) che devono essere adottati nella valutazione comparata delle candidature, evidenziando per ogni requisito oggetto di valutazione i punteggi da attribuirsi a cura dei soggetti di cui all'articolo 19, comma 8 CCNL, in modo che l'esito della valutazione sia costituito da un punteggio che consenta di rendere la valutazione e la conseguente proposta trasparente e oggettiva. Gli elementi che costituiscono oggetto di valutazione secondo i criteri di cui all'articolo 19 comma 9 CCNL risultano da comprovata documentazione di terzi ovvero da autocertificazione in relazione alla quale l'Azienda riserva ogni utile verifica.

Obblighi di trasparenza nel conferimento dell'incarico

La proposta del candidato selezionato, scelto tra gli idonei, e il conferimento dell'incarico risultano da atti scritti, debitamente motivati in ragione dei criteri di selezione prefissati. L'Azienda si obbliga a pubblicare sul sito aziendale i curricula dei candidati e la valutazione dei medesimi.

Conferimento di un incarico di struttura semplice dipartimentale

Ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di una struttura semplice dipartimentale, la selezione deve essere effettuata, di norma, tra i dirigenti che appartengono al dipartimento al quale afferisce la struttura della quale si intende conferire l'incarico. Nella valutazione dei titoli e dei curricula, che deve essere effettuata secondo i criteri e le modalità indicati nei commi precedenti si terrà particolare conto dell'esperienza professionale maturata all'interno del dipartimento stesso.

Incarichi di altissima professionalità

In sede di prima applicazione, i vincoli del 3 e del 7% di cui all'art. 18 comma 3 bis CCNL relativi al conferimento di incarichi di altissima professionalità devono essere applicati tenendo conto delle proporzioni numeriche esistenti tra i vari profili professionali che compongono l'area della dirigenza sanitaria. Il principio che precede resta consolidato anche in caso di conferimento di tali incarichi successivamente alla prima applicazione della norma.

Articolo 5

Contratto individuale di incarico

Finalità e contenuti del contratto individuale

Il contratto individuale di incarico, con cui si perfeziona il conferimento di qualsiasi incarico dirigenziale, deve indicare:

la struttura e/o la macrostruttura aziendale di riferimento

la tipologia dell'incarico conferito e la sua durata

la sede di lavoro, quale luogo fisico di espletamento della prestazione

la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l'incarico conferito

la retribuzione di posizione, nelle due componenti parte fissa (direttamente connessa con la tipologia di incarico), e parte variabile aziendale.

Termini per l'adozione della delibera di conferimento dell'incarico e per la sottoscrizione del contratto individuale

La delibera che individua il soggetto selezionato deve essere assunta entro il termine di 10 giorni dalla formulazione della proposta di cui all'art. 4 comma 2.

Il contratto individuale, con il quale si perfeziona il conferimento di un qualsiasi incarico dirigenziale, deve essere sottoposto al dirigente al quale l'incarico è stato conferito, entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data della delibera di conferimento dell'incarico. Il mancato rispetto di tale termine comporta responsabilità dirigenziale a carico del responsabile del procedimento indicato nell'avviso. Il contratto deve essere sottoscritto dal dirigente incaricato entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di notifica del conferimento dell'incarico. Trascorso inutilmente tale termine, la mancata sottoscrizione da parte del dirigente deve essere interpretata come esplicita rinuncia all'incarico stesso.

Modifica dei contenuti del contratto individuale di incarico

Qualsiasi modifica anche di uno solo dei contenuti nel contratto individuale di incarico che si renda necessaria in relazione a modifiche dell'assetto organizzativo aziendale o dei processi produttivi deve essere comunicata in forma scritta al dirigente interessato, con l'invito ad esprimere formalmente il proprio esplicito assenso.

Allegato

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L’AFFIDAMENTO DELLE SOSTITUZIONI EX ART. 22 CCNL

Titoli di carriera: massimo 40 punti

I servizi prestati presso le ASL/AO del SSN danno luogo ai seguenti punteggi:

- ✓ Servizio dirigenziale nella disciplina punti 1,00 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale in disciplina affine punti 0,50 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale in altra disciplina punti 0,30 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale nel ruolo sanitario nelle varie qualifiche secondo i rispettivi ordinamenti punti 0,50 per anno
- ✓ Servizio non nel ruolo dirigenziale (convenzionamento, co.co.co., contratti atipici) punti 0,20 per anno

Incarichi

- ✓ Servizi prestati quali direttori di dipartimento comportano un’aggiunta di punti 0,40 per anno
- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa comportano un’aggiunta di punti 0,35 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale comportano un’aggiunta di punti 0,30 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa comportano un’aggiunta di punti 0,25 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di altissima professionalità comportano un’aggiunta di punti 0,20 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di alta specializzazione comportano un’aggiunta di punti 0,15 per anno
- ✓ Servizi prestati con incarico professionale comportano un’aggiunta di punti 0,10 per anno
- ✓ Servizi prestati quali sostituto di direttore di struttura complessa comportano un’aggiunta di punti 0,20 per anno

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.

In caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole.

Titoli accademici e di studio: massimo 3 punti

- ✓ Specializzazione nella disciplina punti 1,5
- ✓ Specializzazione in una disciplina affine 0,50
- ✓ In altra disciplina 0,25
- ✓ Altra specializzazione riconducibile alle ipotesi precedenti da valutare con i punteggi di cui sopra ridotti del 50%

Pubblicazioni: massimo 5 punti

Per la valutazione delle pubblicazioni ci si riferisce alla normativa vigente e comunque bisogna tenere conto dell'originalità del lavoro, della pertinenza della materia con la disciplina oggetto dell'incarico, della valenza scientifica della rivista, dell'eventuale collaborazione di più autori del grado di attinenza dei lavori stessi con l'incarico da conferire ossia di tutti quei parametri che concorrono a valutare in modo obiettivo e motivato i lavori.

attività formative e professionali: massimo 12 punti

- ✓ Per la valutazione delle attività formative e professionali ci si riferisce alla normativa vigente. In ogni caso le attività formative e di aggiornamento devono essere diversamente valutate a seconda della durata del corso, di un eventuale esame finale, dell'attinenza alla disciplina etc. Sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto all'incarico da conferire. E' altresì da valutare la partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio e di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere.
- ✓ Relazioni a congressi etc., ed eventuali incarichi di insegnamento nella disciplina o discipline equipollenti o affini conferiti da enti pubblici vanno valutati con punteggio rispettivamente di 0,10 o 0,05 per anno e per corso. L'attività didattica, attinenti all'area o disciplina deve essere stata espletata presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario con indicazione delle ore annue di insegnamento. Questi fino ad un massimo complessivo di 3 punti.
- ✓ Infine si dovrà tenere conto delle valutazioni annuali e pluriennali di prima e seconda istanza sia del collegio tecnico, (art. 57 comma 2 CCNL), che dell'OIV (art. 57 comma 4 CCNL).
- ✓ Per ogni candidato dovrà essere redatta una scheda valutativa secondo i criteri di cui sopra ove saranno riportati i relativi punteggi derivanti dalle singole aree di analisi. Tale scheda, con relativo giudizio finale, dovrà essere opportunamente datata e firmata dal o dai valutatori e conservata agli atti della selezione.
- ✓ Per i soli incarichi di sostituzione, ex art. 22 CCNL, i punteggi ottenuti, relativi ai servizi unitamente prestati con incarichi di struttura semplice, di altissima professionalità e di alta specializzazione, sono aumentati del 10% ed il punteggio finale determinato viene aumentato del 20% per i dirigenti in rapporto esclusivo (art. 22 comma 2 lett. b) CCNL.