

INCARICHI DIRIGENZIALI

Le modalità di reclutamento del personale dirigenziale ed i criteri per l'affidamento degli incarichi dirigenziali sono disciplinati dall'applicazione della normativa riconducibile al D.Lgs. 30.12.1992, n. 502 e ss.mm.ii., dal D.P.R. 10 dicembre 1997, n.484, dal D.M. 30.01.1998 e ss.mm.ii., dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, dalla L.241/1990 e ss.mm.ii., D.P.R. 28.12.2000, n. 445, D.Lgs. 30.6.2003 n.196, D.L. 13.9.2012 n. 158 convertito nella L.8.11.2012 n. 189 (art. 4 comma 1 lettera d).

La realizzazione del conferimento degli incarichi aziendali è operata nel rispetto degli atti di indirizzo e delle previsioni della Legge Regionale n. 5/2008 : Un sistema di garanzie per la salute. Piano Sanitario regionale 2008 – 2010 e s.m.i. e di quanto stabilito dal Decreto del Commissario ad Acta della Regione Abruzzo n. 30 del 29.04.2013, nonché dalle vigenti disposizioni di legge e di contratto del personale della dirigenza del SSN .

Conferimento degli incarichi dirigenziali

L'Azienda può procedere al conferimento delle seguenti tipologie di incarichi:

- a) incarichi di direzione di struttura complessa, con riferimento alle strutture individuate come complesse nella organizzazione aziendale;
- b) incarichi di direzione di struttura semplice (dipartimentale e non), con riferimento alle strutture individuate come semplici nella organizzazione aziendale;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. Gli incarichi professionali di alta specializzazione si riferiscono alle articolazioni funzionali delle strutture complesse individuate nella organizzazione ed esprimono elevate competenze tecnico-professionali nell'ambito delle discipline interne alla struttura cui afferiscono;
- d) incarichi di natura professionale con riferimento ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio, rilevanti all'interno della struttura di assegnazione e caratterizzati dallo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistica e funzionale di base della disciplina di appartenenza.

E' intenzione dell'Azienda di prevedere, nell'ambito della graduazione delle posizioni, tra gli incarichi di natura professionale, un livello di elevata professionalità (*professionalità super*) che comporti l'attribuzione di una quota variabile equivalente al massimo di quella prevista dal CCNL di riferimento per i dirigenti medici.

Tutte le tipologie di incarico sopra elencate sono conferite, sia al personale con rapporto di dipendenza sia a quello universitario convenzionato, dal Direttore Generale con le modalità previste dalla normativa vigente in materia.

L'Azienda attraverso una metodologia basata su elementi di oggettività, definisce la mappatura complessiva e la graduazione delle singole posizioni con attribuzione del relativo peso, coerentemente con gli obiettivi strategici e con i principi posti a fondamento della propria missione.

Valutazione, passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse e revoca dei Dirigenti

L'Azienda ha sviluppato un sistema di valutazione conformemente a quanto previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e ai sensi della normativa nazionale e regionale in vigore, nonché delle vigenti norme contrattuali.

Le verifiche vengono effettuate dal Collegio Tecnico (cfr. Art. 9.8).

Oggetto della verifica sono:

- tutti i Dirigenti, così come individuati nel penultimo capoverso dell'articolo 22, alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed i risultati raggiunti;
- i Dirigenti, come sopra individuati, che raggiungono l'esperienza professionale ultra-quinquennale in relazione alla indennità di esclusività;
- i Dirigenti di nuova assunzione o di nuovo convenzionamento, ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio.

La verifica dell'attività professionale di ciascun dirigente avviene:

- nel caso relativo alla scadenza di incarico di direzione struttura complessa, di regola, nel mese antecedente la scadenza medesima;
- nel caso relativo alla scadenza di altra tipologia di incarico e nel caso di cui agli artt. 4 e 5 del CCNL, nel semestre immediatamente successivo alla scadenza dell'incarico ovvero al conseguimento dell'esperienza professionale richiesta.

Le procedure di valutazione dei Dirigenti devono essere improntate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri e dei risultati;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

In sede di valutazione funzionale al conferimento degli incarichi dirigenziali, particolare attenzione sarà

prestata al percorso professionale ed al percorso gestionale del dirigente.

Nello specifico l'Azienda, nel valutare il singolo Dirigente, terrà conto degli aspetti di seguito riportati:

- competenze generali:
 - a) collaborazione interna e livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione dipartimentale;
 - b) rispetto del codice di comportamento;
 - c) capacità di integrare la propria posizione e il servizio che si dirige con il sistema aziendale, in modo da garantire l'efficace funzionamento dell'intero sistema ASL, oltre che dell'ambito organizzativo di competenza;
 - d) capacità di affrontare e risolvere in modo positivo i problemi riscontrati (problem solving), anche proponendo soluzioni innovative;
- competenze organizzative:
 - a) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali con particolare riferimento al rispetto dei tempi e alle modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché ai processi formativi e alla selezione del personale;
 - b) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;
 - c) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.
- competenze relazionali:
 - a) capacità di programmare e gestire le risorse umane, percependone e analizzandone le esigenze, le potenzialità e le vocazioni e, al contempo, motivando, guidando e valutando i collaboratori in modo da generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse attraverso una equilibrata individuazione di carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - b) impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi;
 - c) capacità di interagire con l'utenza, instaurando un sistema di relazioni con gli utenti in grado di garantire il rispetto dei diritti, dei bisogni, delle aspettative dei cittadini.
- competenze specialistiche:
 - a) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
 - b) nella osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito.

Per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti del ruolo sanitario di area medica, l'Azienda dovrà altresì tenere conto delle seguenti competenze specialistiche:

1. casistica operatoria e/o clinica in termini di quantità, complessità e appropriatezza rispetto agli standard di riferimento;
2. risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni di ricovero, ambulatoriali, farmaceutiche e diagnostiche, all'orientamento dell'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
3. capacità di applicare, promuovere, diffondere, gestire ed implementare le linee guida, i protocolli e le raccomandazioni diagnostiche - terapeutiche aziendali;
4. raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressa-mente affidati.

In riferimento alla valutazione del percorso gestionale del Dirigente, l'Azienda terrà conto dei seguenti aspetti:

- a) gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate, in relazione con gli obiettivi concordati e i risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base al presente atto aziendale;
- c) efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- d) osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- e) raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati;
- f) impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per la conferma dell'incarico o per il conferimento di altro incarico, professionale o gestionale, anche di maggior rilievo.

Tra gli incarichi dirigenziali risultano altresì, conferibili :

- a) l'incarico di Direttore di Dipartimento
- b) l'incarico di Direttore del Distretto

L'incarico di Direttore del Dipartimento, ai sensi dell'art.17 bis comma 2 del D.lgs.n.502 e s.m.i. e del Decreto Commissariale 5/2011, avviene con nomina del Direttore Generale tra i Dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento, sulla base di una terna di nominativi proposta dal Comitato di Dipartimento, mediante sistema elettivo a scrutinio segreto.

L'attribuzione dell'incarico di dipartimento è strutturale o funzionale, il dirigente individuato rimane titolare della struttura complessa cui è preposto e assume, nel dipartimento strutturale, la responsabilità gestionale in ordine alla razionale e corretta programmazione e gestione delle risorse assegnate per la

realizzazione degli obiettivi attribuiti, fermo restando l'autonomia tecnico-professionale dei responsabili di struttura complessa o semplice dipartimentale.

Ulteriore specificazione è dettata per il Direttore del Dipartimento di Prevenzione che – ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 quater " Organizzazione del Dipartimento di prevenzione" del decreto legislativo n. 229/99 – è scelto dal direttore generale tra i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità di funzione e risponde alla direzione aziendale del perseguimento degli obiettivi aziendali, dell'assetto organizzativo e della gestione , in relazione alle risorse assegnate.

Qualora non si siano svolte le elezioni – come nel caso del Dipartimento Amministrativo e Tecnico, la scelta risulta operata dal Direttore Generale sempre tra coloro in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa, procedendo all'adozione di un atto motivato con cui si evidenziano le motivazioni che hanno condotto alla scelta del nominato.

L'incarico di Direttore del Distretto, avviene con nomina del Direttore Generale, secondo quanto previsto dal D. Lgs.502/92 e s.m.i. e dall'art.3 sexies del Decreto Legislativo n. 229/99. Il Direttore del Distretto realizza le indicazioni della Direzione Aziendale, gestisce le risorse assegnate al Distretto, in modo da garantire l'accesso della popolazione alle strutture e ai servizi, l'integrazione tra i servizi e la continuità assistenziale. L'incarico di direttore del distretto è attribuito dal direttore generale a un dirigente dell'azienda , che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un medico convenzionato, da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria.

Il Direttore del Distretto supporta la Direzione Generale nei rapporti con i Sindaci del distretto.