

LINEE GUIDA PER L’AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURE COMPLESSE DELLA DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA E SANITARIA

PREMESSA ED ELEMENTI DI CONTESTO

Le dimensioni e la complessità organizzativa che caratterizzano l’Azienda USL di Modena comportano un notevole impegno sul fronte del reclutamento delle risorse umane e delle relative procedure selettive, tra cui assumono una particolare rilevanza quelle finalizzate all’assegnazione di incarichi di direzione di struttura complessa alla dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie.

Gli adempimenti e la tempistica scanditi dalle norme di riferimento impongono di provvedere con la massima tempestività e puntualità, affinché le procedure possano essere concluse in tempi adeguati rispetto alle esigenze di assegnazione dei relativi incarichi.

La rilevanza delle posizioni apicali impone, altresì, di evitare soluzioni di continuità nell’esercizio delle relative funzioni. A tal fine le disposizioni contrattuali prevedono, in caso di vacanza della posizione, meccanismi sostitutivi, anche nelle more delle procedure selettive, attraverso l’affidamento di incarichi temporanei; l’affidamento della responsabilità temporanea, seppure necessaria in alcuni casi, deve essere tuttavia, per quanto possibile, ridotta nel numero e nella durata, per assicurare a ciascuna unità operativa complessa una direzione stabile.

L’assetto organizzativo dell’ASL di Modena - articolata in 7 Distretti socio-sanitari, che fanno riferimento ad ambiti territoriali definiti, e 4 ospedali a gestione diretta, riuniti in un unico Presidio Ospedaliero, - vede la presenza di molteplici posizioni di responsabilità di direzione di unità operative complesse sanitarie ed è normalmente caratterizzato dalla numerosità delle cessazioni di figure apicali sulla base delle ordinarie dinamiche del turn over, che risultano particolarmente frequenti, tenuto conto dell’età anagrafica e professionale dei direttori di unità operativa. La combinazione di tali diversi fattori fa sì che si debba ricorrere a numerose procedure di conferimento di incarico di direttore di struttura complessa.

L’organizzazione aziendale, specialmente in ragione della dimensione e della pluralità di strutture ospedaliere e servizi territoriali, si caratterizza per la presenza di unità operative complesse omologhe, in certi casi addirittura sostanzialmente identiche per missione ed aree di responsabilità, differenziate semplicemente per la collocazione territoriale e relativi bacini d’utenza; tali strutture presentano quindi un profilo oggettivo e soggettivo sostanzialmente sovrapponibili, per cui si ritiene maggiormente rispondente al principio di buon andamento della pubblica

amministrazione, inteso in particolare come obiettivo di tempestività, efficienza ed economicità di gestione, prevedere la possibilità di concentrare in un'unica procedura selettiva l'affidamento delle relative responsabilità di direzione.

Bisogna, inoltre, considerare che gli assetti organizzativi definiti in relazione a specifici settori richiedono - alla luce dell'evoluzione del quadro normativo nazionale e regionale, oltre che del contesto locale di riferimento - ulteriori adeguamenti, sia con riferimento agli assetti dipartimentali, che con riguardo all'istituzione di strutture, anche attraverso una parziale modifica della connotazione di unità operative complesse già previste nei documenti organizzativi.

Tenuto conto dell'importanza che assume l'adeguata e tempestiva copertura dei ruoli di responsabilità apicali e del contesto sopra delineato, si rende necessario definire meccanismi di affidamento delle Strutture Complesse sanitarie di nuova istituzione o vacanti che, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, consentano di concludere rapidamente le relative procedure selettive, con minore impatto sugli uffici preposti all'espletamento delle relative selezioni.

Alla luce di quanto sopra, con le presenti linee guida si intendono individuare - in un'ottica di massima efficienza, efficacia ed economicità delle risorse impiegate - meccanismi di selezione, criteri e modalità operative da seguire nella programmazione e gestione degli adempimenti finalizzati all'attribuzione degli incarichi di direzione di strutture complesse sanitarie.

NORME DI RIFERIMENTO

La disciplina per l'assegnazione degli incarichi di direzione di strutture complesse sanitarie è definita da:

- art. 15 del D.Lgs. 502/1992 e successive modificazioni e integrazioni tra cui in particolare quelle intervenute nel 2012 con il D.L. 13 settembre 2012, n. 158, convertito, con modificazioni dalla L. 8 novembre 2012 n. 189;
- D.P.R. 10/12/1997, n. 484 ad oggetto "Regolamento recante la determinazione dei requisiti per l'accesso alla direzione sanitaria aziendale e dei requisiti e dei criteri per l'accesso al secondo livello dirigenziale per il personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale";
- Legge n. 251 del 10/8/2000 recante "Disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione nonché della professione ostetrica.";
- D.Lgs. 165/2001 e s. m. e i. con specifico riferimento all'art. 17 che, al comma 1-bis, disciplina l'esercizio dell'istituto della delega da parte dei dirigenti prevedendo che, in presenza di specifiche e comprovate ragioni di servizio, i dirigenti possano delegare per un periodo di tempo determinato, con atto

- scritto e motivato alcune delle competenze proprie, ad altro dirigente in possesso di idoneità tecnico - professionale richiesta dalla funzione delegata;
- art. 20 della Legge n. 118/2022 “Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021”, che ha riformulato la disciplina sul conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa della dirigenza sanitaria nell’ambito degli enti ed aziende del Servizio Sanitario Nazionale, dettata dall’art. 15, comma 7-bis, del D.Lgs. 502/1992;
 - art. 19 della legge regionale 27 dicembre 2022, n. 23 (Disposizioni collegate alla legge regionale di stabilità per il 2023), che ha modificato la disciplina legislativa regionale relativa alla dirigenza sanitaria, contenuta nell’art. 8 della legge regionale 23 dicembre 2004, n. 29 (Norme generali sull’organizzazione ed il funzionamento del Servizio sanitario regionale), al fine di tenere conto delle modifiche stabilite dal legislatore statale, confermando la rilevanza strategica attribuita al rapporto di lavoro esclusivo per la dirigenza sanitaria incaricata della direzione di strutture complesse;
 - Direttiva Regionale (prevista dall’art. 15, comma 7-bis, del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.) approvata con Delibera di Giunta della Regione Emilia Romagna n. 65 del 23 gennaio 2023 “Direttiva regionale relativa ai criteri e alle procedure per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa della dirigenza sanitaria nelle Aziende e negli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell’Emilia- Romagna. Modifica della Deliberazione di Giunta Regionale n. 312/2013”, che ha recepito quanto disposto dall’art.20 della Legge n. 118/2022;
 - vigenti CC.CC.NN.LL. per il personale dirigente dell’Area Sanità, con particolare riferimento alla disciplina relativa al sistema degli incarichi dirigenziali;
 - D.P.R. n. 62/2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”, come modificato con D.P.R. n. 81 del 13.06.2023.

STRUMENTI

Alla luce di quanto sopra rappresentato, in relazione alla presenza negli assetti organizzativi aziendali di strutture complesse con caratteristiche sostanzialmente identiche per missione ed aree di responsabilità o analoghe, si prevede la possibilità di utilizzare le seguenti modalità:

a) attivazione di un’unica procedura di selezione per l’affidamento di più incarichi di direzione di Strutture Complesse

Tale fattispecie può essere disposta dalla Direzione Generale ove si realizzi la concomitante necessità di assegnare incarichi di direzione di strutture complesse sostanzialmente identiche per missione ed aree di responsabilità o analoghe vacanti per le quali sono previsti gli stessi requisiti di ammissione, previa valutazione del

Collegio di Direzione, cui compete la determinazione delle indicazioni finalizzate alla definizione del fabbisogno oggettivo e soggettivo delle strutture stesse. In tal caso si provvederà a:

- identificare un unico fabbisogno che definisca il profilo oggettivo delle strutture da assegnare e il relativo profilo soggettivo;
- emettere un unico bando per la raccolta delle domande dei candidati;
- costituire un'unica Commissione di valutazione sulla base delle vigenti disposizioni;
- effettuare una selezione unica (valutazione *curricula* e colloquio);
- predisporre due graduatorie distinte, ossia una graduatoria per ciascun incarico da attribuire sulla base dei migliori punteggi assegnati dalla Commissione;
- individuare, da parte del Direttore Generale, il candidato da nominare per il conferimento di ciascun incarico oggetto di selezione utilizzando le relative graduatorie e nominando i candidati che hanno conseguito il miglior punteggio all'interno di ogni graduatoria; a parità di punteggio prevale il candidato più giovane.

b) utilizzo degli esiti di precedente procedura selettiva

Tale fattispecie può realizzarsi nelle ipotesi di seguito specificate:

1. nei due anni successivi alla data di conferimento dell'incarico di direzione ed in caso di dimissioni o decadenza del dirigente a cui è stato conferito l'incarico, l'Azienda può, se previsto nel bando, avvalersi della facoltà di utilizzare la graduatoria formulata ad esito della procedura selettiva per procedere alla sostituzione; in questa ipotesi si procede alla sostituzione conferendo l'incarico mediante scorrimento della graduatoria dei candidati;
2. l'Azienda può, nei due anni successivi alla data di conferimento di un incarico di struttura complessa, utilizzare la graduatoria mediante scorrimento nel caso si renda vacante un incarico di direzione di struttura complessa analogo per missione, profilo soggettivo e profilo oggettivo a quello oggetto della selezione originaria; nell'ipotesi in cui la selezione originaria abbia esitato nella formulazione di più graduatorie (paragrafo "Strumenti", lettera a), verranno tenuti in considerazione i punteggi assoluti attribuiti a tutti gli ulteriori candidati inseriti nelle diverse graduatorie, conferendo l'incarico al candidato idoneo col miglior punteggio assoluto. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.

Nel caso in cui, in ragione del mutato contesto organizzativo, non sussistano le condizioni per poter utilizzare gli esiti della precedente selezione, si procederà alla definizione di un nuovo fabbisogno finalizzato all'indizione di una nuova procedura selettiva.

c) Unità Operative Complesse coinvolte in processi di riorganizzazione

In presenza di uno o più titolari di incarichi di direzione delle strutture coinvolte, si prevede che ai suddetti professionisti, acquisita la relativa disponibilità, possa essere confermata la titolarità dell'incarico di direzione di struttura complessa mediante affidamento di incarico dell'unità operativa ridenominata a seguito di riorganizzazione. Quanto sopra, previa informativa al Collegio di Direzione, mediante integrazione del contratto di incarico dirigenziale attivo con il professionista interessato e per la durata residua già definita nello stesso contratto.

d) assenza di Direttori di Struttura Complessa dovuta alla fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarichi di direttore generale, sanitario o dei servizi sociali oppure per mandato elettorale.

In tale situazione, si stabilisce che la titolarità dell'Unità Operativa Complessa già affidata al direttore assente per le predette motivazioni, possa essere riassegnata stabilmente attraverso il conferimento di incarico a tempo determinato sulla base degli strumenti selettivi normativamente previsti o attraverso i meccanismi definiti nelle presenti linee guida.

Come precisato dall'art. 25 comma 9 del CCNL dirigenza Area Sanità del 28/09/2023, al dirigente assente è conservata la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e in ogni caso, a esso spetta un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti. Il dirigente sostituito al rientro in servizio completerà il proprio periodo di incarico iniziato prima dell'assenza.

Nel caso in cui si verifichi, invece, la vacanza di una direzione di struttura complessa per cessazione del rapporto di lavoro del relativo titolare, sarà possibile valutare - in via sperimentale e a fronte di particolari necessità organizzative tese a garantire l'ottimale impiego delle competenze tecnico specialistiche e professionali presenti in Azienda - l'attribuzione dell'incarico suddetto a una figura già titolare di medesimo incarico di struttura complessa. Tale fattispecie si potrà determinare con esclusivo riferimento a incarichi di direzione di struttura complessa analoghi per missione, profilo soggettivo e profilo oggettivo, previa validazione del Collegio di Direzione, acquisita la preventiva disponibilità dell'interessato e ferma restando la durata iniziale dell'incarico già attribuito resosi vacante a seguito della cessazione del rapporto di lavoro del relativo titolare. Nel caso in cui non sussistano le condizioni di cui sopra, si procederà alla definizione di un nuovo fabbisogno finalizzato all'indizione di una nuova procedura selettiva.