

## DOCUMENTO DI LAVORO

**Oggetto:** Modalità attuative del nuovo Modello organizzativo, del Regolamento di organizzazione e della nuova Dotazione organica che impattano sulla gestione delle risorse umane.

Nel presente documento viene illustrato il percorso necessario per l'attuazione del nuovo modello organizzativo, per le parti che impattano sulla gestione delle risorse umane, con evidenza della sequenza temporale di attività e delle correlate modalità procedurali.

La trattazione è articolata nei seguenti capitoli, in relazione alle problematiche da affrontare per le diverse tipologie di personale:

- A. Pesatura ed attribuzione delle posizioni dirigenziali di livello generale e non generale;**
- B. Pesatura ed attribuzione degli incarichi di dirigente medico II livello DM2;**
- C. Individuazione e localizzazione degli incarichi di dirigente medico I livello DM1 con profilo di maggiore responsabilità B1;**
- D. Definizione dei criteri per il riassorbimento delle posizioni funzionali fisse ed organizzative eccedentarie rispetto al Nuovo fabbisogno di personale ed al nuovo modello organizzativo;**
- E. Riqualificazione del personale del settore navigazione.**

### **A. Pesatura ed attribuzione delle posizioni dirigenziali di livello generale e non generale**

La riorganizzazione delle Strutture territoriali e centrali, con l'accorpamento e l'istituzione di nuove unità dirigenziali, fa emergere l'esigenza di una riclassificazione completa di tutte le posizioni dirigenziali, previa rivisitazione dei relativi criteri.

Tale riclassificazione dovrà essere unica per tutti gli incarichi dirigenziali, compresi quelli del Settore Ricerca, al fine di garantire la intercambiabilità su tutti gli incarichi aziendali tra dirigenti appartenenti ad Aree contrattuali diverse (EPNE e RICERCA).

della relativa nuova parametrizzazione economica ed adozione formale dei nuovi strumenti a valere dal primo gennaio 2015.

## **B. Pesatura ed attribuzione degli incarichi di dirigente medico II livello DM2**

Anche con riferimento agli incarichi di dirigente medico di II livello, tenuto conto della chiusura di alcune strutture dirigenziali e della creazione di nuovi incarichi, si rinviene l'esigenza di procedere ad una complessiva revisione della classificazione e pesatura degli stessi, ai fini del riconoscimento della fascia di retribuzione di posizione variabile e, separatamente, dell'indennità di incarico quinquennale.

Tuttavia, anche per i dirigenti medici di II livello ricorrono pressoché le medesime condizioni già richiamate nel trattare la dirigenza amministrativa, che inducono a differire al 2015 l'eventuale riconsiderazione del sistema di classificazione attuale, confermando invece, almeno per il corrente anno, i vigenti criteri classificativi e relativi compensi economici per ciascuna classe di incarico, salva naturalmente la necessità di ricondurre comunque a tali valori i compensi correlati agli incarichi del tutto nuovi o significativamente modificati nei loro contenuti rispetto al precedente assetto.

Per quanto concerne la fase transitoria, occorre gestire la **cessazione degli incarichi non più previsti** nel nuovo modello organizzativo e la **copertura degli incarichi privi di titolare**.

La procedura di **mobilità straordinaria** già avviata consente di soddisfare tale esigenza, in quanto tutti i DM2 interessati troveranno idonea collocazione nel nuovo quadro organizzativo.

Pertanto, è possibile individuare le seguenti **fasi attuative**:

5. adeguamento formale, a valere per il corrente anno, della classificazione degli incarichi DM2 nuovi e di quelli significativamente modificati nei contenuti, sulla base dei criteri vigenti;
6. attribuzione degli incarichi scoperti e cessazione degli incarichi non più coerenti con il nuovo modello organizzativo, a partire dalla data di effettiva attivazione del nuovo modello organizzativo e/o della rilocalizzazione incarichi anche a seguito della mobilità straordinaria;
7. nel secondo semestre 2014, avvio del confronto sindacale per la eventuale rielaborazione del nuovo sistema di classificazione e parametrizzazione

9. formalizzazione degli incarichi potenzialmente attivabili o da cessare;
10. attribuzione o cessazione degli incarichi in stretta correlazione con gli sviluppi attuativi dei nuovi assetti organizzativi;
11. nel secondo semestre 2014, avvio del confronto sindacale per la eventuale riparametrazione economica degli incarichi B1 ed adozione, previo Accordo sindacale, delle nuove misure a valere dal primo gennaio 2015.

#### **D. Definizione dei criteri per il riassorbimento delle posizioni funzionali fisse ed organizzative eccedentarie rispetto al Nuovo modello organizzativo**

Con la progressiva realizzazione, nell'ambito delle diverse strutture, dell'assetto organizzativo previsto dal nuovo modello, che prevede tra l'altro anche alcune chiusure o riclassificazioni in forma di agenzia di Sedi locali affidate alla responsabilità di funzionari con p.o. di I livello (Sedi di tipo C) nonché riclassificazioni di strutture di tipo dirigenziale o affidate a funzionari con posizioni funzionali fisse (Sedi di tipo B) in strutture di rango inferiore, alcune delle posizioni funzionali fisse allo stato attive, sia di responsabile di struttura, sia di vicario di incarico dirigenziale dovranno cessare o trasformarsi.

Uguualmente, risulteranno esuberanti rispetto al nuovo modello organizzativo anche diverse posizioni organizzative di primo e di secondo livello, non più previste in relazione alla riduzione complessiva delle stesse o alla riclassificazione/chiusura di alcune strutture.

In linea generale, così come già operato in occasione delle precedenti più recenti riorganizzazioni dell'Ente, si propone di procedere come segue.

##### **D.1 Gestione posizioni funzionali fisse esuberanti**

Le posizioni funzionali fisse esuberanti, come peraltro previsto dalla specifica normativa contrattuale di Ente, **dovranno cessare contemporaneamente all'attivazione effettiva e concreta della nuova articolazione organizzativa** delle strutture sia centrali che territoriali, attivazioni che saranno programmate dai rispettivi responsabili di struttura, in relazione alla specificità di vincoli ed opportunità di diversa natura rimesse alla loro prudente valutazione, in modo da realizzare il nuovo modello organizzativo con la maggiore tempestività possibile e comunque non oltre la fine del corrente anno.

## Prima fase

- **Strutture territoriali**

Sarà possibile, in presenza di dichiarazione di disponibilità dell'interessato, disporre trasferimenti d'ufficio in altre strutture dirigenziali, della medesima regione, ove le strutture destinatarie presentino carenze di copertura delle p.o., consentendo l'assunzione immediata dell'incarico di p.o. scoperta nella struttura di destinazione;

I titolari delle **posizioni organizzative di 1° e 2° livello che verranno soppresse per chiusura delle Sedi C**, potranno essere destinatari di incarichi di pari livello nell'ambito della medesima Direzione territoriale, potendo temporaneamente mantenerne la localizzazione presso la struttura pregressa solo ove questa permanga in forma organizzativa diversa (p.es. Agenzia), la soluzione sia organizzativamente giustificata e complessivamente vi sia esubero nelle posizioni organizzative.

Al venir meno, per qualsiasi motivo, di tale situazione di esubero, la localizzazione dell'incarico dovrà essere ricondotta a conformità con il modello a regime.

- **Strutture della Direzione generale**

Al fine di contemperare sia l'esigenza di riassorbire gli esuberanti che quella di garantire la necessaria copertura delle carenze di posizioni organizzative derivanti dalla attivazione di nuove Strutture o dal potenziamento di strutture esistenti, si ritiene opportuno procedere tramite un percorso strutturato di interpello aperto solo al personale con profilo amministrativo appartenente a strutture con esubero nei corrispondenti livelli di p.o.

In particolare si prevede di attivare:

- ✓ **un interpello per le posizioni di I livello** presso le Strutture carenti, per una copertura pari all'80% del rispettivo fabbisogno, a cui potrà partecipare solo il personale con p.o. di I livello che risulti esuberante nelle altre Strutture della DG;
- ✓ **un interpello per le posizioni di II livello** presso le Strutture carenti, per una copertura pari all'80% del rispettivo fabbisogno, a cui potrà partecipare solo il personale con p.o. di II livello che risulti esuberante nelle altre Strutture della DG;

di poter immediatamente assumere la titolarità di p.o. presso la struttura di nuova destinazione.

Tutte le norme descritte nei punti precedenti non si applicano al personale del Settore Navigazione titolare di posizione organizzativa, il cui esubero dovrà essere riassorbito con le modalità trattate nel successivo paragrafo E, dedicato alla riqualificazione del personale del settore.

### **Seconda fase**

A conclusione degli indicati percorsi, qualora dovessero risultare delle eccedenze residue di p.o., le stesse **dovranno essere mantenute attive**, adottando, in ciascuna struttura dirigenziale eventualmente interessata, un assetto organizzativo transitorio, esuberante nel numero di p.o., uguale a quello in essere od anche modificato (in relazione all'attualizzazione delle esigenze organizzative), ma comunque da riassorbire progressivamente in relazione alle cessazioni di incarichi che potranno intervenire per qualsiasi motivo **entro il 31 dicembre 2015** nell'ambito della medesima struttura dirigenziale complessa, quindi anche in diversa struttura territoriale od ufficio.

I modelli transitori ed i relativi incarichi, fermo restando l'obbligo del loro progressivo ridimensionamento, fino a completa coincidenza con il modello di riferimento a regime, potranno rimanere pertanto attivi fino al 31 dicembre 2015.

Nelle Strutture che presentano eccedenza di p.o., rimane **di norma esclusa la possibilità di riattribuire ex novo incarichi fino al completo riassorbimento dell'esuberanza di p.o.** in essere, considerate nella sommatoria delle p.o. sia di I che di II livello, ivi comprese le posizioni di vicario nell'ambito della medesima struttura dirigenziale complessa. Rimane peraltro ferma la possibilità di copertura di p.o. di I o di II livello nel caso in cui presso una struttura, anche non dirigenziale, vi sia una carenza di p.o., nel livello specifico, superiore al 50% .

Nel caso in cui, diversamente, sussista una situazione di carenza di posizioni organizzative, dovranno essere applicate le seguenti regole.

#### **D.4 Fasi attuative**

Una volta definiti i criteri per il progressivo riassorbimento delle posizioni funzionali fisse e delle posizioni organizzative eccedentarie, si dovrà procedere come segue:

12. formalizzazione delle istruzioni ai responsabili delle Strutture;
13. definizione dei modelli transitori da parte di ciascun dirigente di struttura, previo esame congiunto con le OO.SS. a livello locale;
14. revoca degli incarichi in essere ed attribuzione dei nuovi incarichi, in stretta relazione temporale con l'attuazione del nuovo assetto organizzativo.

#### **E – Riqualficazione del personale del settore navigazione**

Una volta conclusa la fase in corso, di trasferimento all'INPS delle competenze specifiche del Settore Navigazione, si determinerà la necessità di assegnare il relativo personale a nuove funzioni.

Naturalmente ciò porrà innanzitutto un problema di riqualficazione tecnico specialistica, da affrontare di concerto tra il Servizio formazione e le Direzioni regionali interessate, in relazione alle soluzioni organizzative che si adotteranno.

Dette soluzioni organizzative dovranno tenere conto del fatto che nelle quattro regioni in cui operavano le strutture territoriali dell'ex IPSEMA, alla luce della nuova dotazione organica e del nuovo modello organizzativo, si viene a creare una situazione di carenza per il personale con profilo amministrativo (con la sola eccezione della Liguria) ed una situazione di forte eccedenza per il personale titolare di posizioni organizzative sia di 1° sia di 2° livello.

In tale contesto, non potendosi mantenere trattamenti economici ad personam, che non siano connessi ad incarichi e funzioni realmente esercitate, al fine di non penalizzare economicamente il personale in questione, si ritiene di adottare, almeno per la prima fase transitoria e comunque non oltre la scadenza del 31.12.2015, **una soluzione organizzativa integrativa del modello a regime**, che si concretizzerà:

- nella **confluenza del solo personale** del settore navigazione **già adibito a funzioni strumentali o comunque non già titolare di p.o.** nelle corrispondenti funzioni della Direzione regionale o delle Sedi, con l'applicazione della disciplina ordinaria e straordinaria descritta nel paragrafo precedente, procedendo quindi all'affidamento a chi già fosse titolare di p.o. di nuove p.o.

scoperte o alla attivazione di nuove p.o. anche eccedentarie da riassorbire con la progressività del turn over;

- nell'affidamento al restante personale, già titolare di p.o., di nuove responsabilità di processo e sub processo, da definire nella prospettiva di una complessiva struttura regionale di ausilio operativo alle strutture territoriali, articolata per processi e/o aree territoriali da supportare, che offrirà servizi volti al recupero di situazioni di particolare criticità o comunque al miglioramento delle performance, non necessariamente limitati soltanto alla regione di stretta appartenenza ma eventualmente anche a quelle limitrofe.

**Le situazioni di p.o. eccedentarie del profilo amministrativo del Settore Navigazione presenti in Direzione generale**, dovranno invece tutte essere riassorbite attraverso l'interpello indicato al paragrafo D.2. Le eventuali posizioni eccedentarie residue, saranno distribuite tra le Strutture in stretta corrispondenza con la funzione svolta nelle Struttura di provenienza ed in proporzione alla consistenza delle carenze di p. o. di ciascun livello.

A valle dei predetti percorsi, al fine di non determinare effetti sperequativi nelle regioni e Strutture interessate, il personale proveniente dal Settore navigazione e già titolare di posizioni organizzative non dovrà essere considerato ai fini della determinazione delle situazioni di eccedenza di cui al paragrafo D, fino al 31.12.2015.

Ciò detto, si individuano le seguenti **fasi attuative**:

15. definizione dei criteri organizzativi per l'integrazione, nella fase transitoria, del modello organizzativo delle Direzioni regionali interessate;
16. formalizzazione delle istruzioni ai responsabili delle strutture;
17. definizione dei modelli transitori da parte di ciascun dirigente di struttura, previo esame congiunto con le OO.SS. a livello locale;
18. revoca degli incarichi in essere ed attribuzione dei nuovi incarichi, in stretta relazione temporale con l'attuazione del nuovo assetto organizzativo.

### **Regole per l'attribuzione di nuovi incarichi di posizione organizzativa**

- ✓ Presso le Direzioni territoriali e le Strutture delle Direzioni regionali che presentino carenze di copertura delle posizioni organizzative previste in organico, con l'attivazione operativa dei nuovi assetti organizzativi sarà **possibile attribuire la titolarità degli incarichi scoperti**, tenendo conto naturalmente della previsione che prevede l'attribuzione, al funzionario titolare delle funzioni vicarie, anche della titolarità piena di un processo.
- ✓ Per le Strutture della Direzione generale, tale possibilità potrà essere attivata solo successivamente alla conclusione delle richiamate procedure di interpellato.

Qualora, tuttavia, la struttura deficitaria sia inserita nella Direzione Generale o in una Regione per la quale si registri un'eccedenza complessiva di incarichi - nella sommatoria delle posizioni organizzative e posizioni fisse di vicario - sarà consentita l'attribuzione di nuovi incarichi limitatamente ad una copertura dell'80%.

### **D.3 Monitoraggio e riconsiderazione delle norme per il riequilibrio nella distribuzione del personale**

Le regole straordinarie adottate una tantum a parziale modifica dei vigenti regolamenti aziendali ed esclusivamente per la presente fase attuativa dei nuovi modelli organizzativo e di dotazione organica, saranno soggette a verifica congiunta con le OO.SS. nazionali entro il primo trimestre 2015, per valutarne l'efficacia e la congruenza rispetto agli obiettivi di equità nei confronti del personale destinatario e di riequilibrio della distribuzione della forza rispetto ai richiamati modelli.

Dall'esito di tali verifiche potranno scaturire ulteriori iniziative straordinarie, che terranno sempre conto delle diverse specificità organizzative e gestionali delle Strutture territoriali e della Direzione Generale e che potranno eventualmente differire al 31 dicembre 2016 il termine entro il quale riassorbire le p.o. eccedentarie nelle diverse strutture dirigenziali complesse.



In tale ambito, ciascun responsabile della Struttura cedente provvederà a valutare l'impatto organizzativo inerente le eventuali cessioni e potrà, solo in caso di grave nocimento alla funzionalità della struttura, esprimere parere negativo.

Le movimentazioni dalla Struttura cedente verso quella carente potranno essere disposte comunque nel limite massimo delle eccedenze in essere, valutate al netto delle cessazioni certe che interverranno presso la struttura cedente entro il 31/12/2015. Il trasferimento, in esito alla partecipazione all'interpello, sarà in ogni caso subordinata anche al parere vincolante del responsabile della Struttura ricevente.

Per la copertura delle posizioni organizzative il cui profilo non trova corrispondenza nell'attuale forza della Direzione generale (quale quello di funzionario di vigilanza nella Direzione centrale Rischi, ovvero di collaboratore sanitario nella Sovrintendenza Sanitaria Centrale), si procederà, diversamente, con specifici interpelli a livello nazionale.

Anche per **il restante personale della Direzione Generale, del profilo amministrativo ma non già titolare di posizioni organizzative**, al fine di favorire il riequilibrio nella distribuzione tra le diverse strutture, con particolare riguardo alle esigenze delle strutture riqualficate o di nuova costituzione, saranno adottate in via straordinaria soluzioni analoghe a quelle previste per i titolari di p.o. ovvero:

- ✓ **un interpello per le posizioni di addetto dell'Area C e uno per quelle dell'Area B** presso le Strutture che ne presentino rispettivamente carenza, per una copertura fino all'80% del rispettivo fabbisogno, a cui potrà partecipare solo il personale addetto che risulti esuberante nelle rispettive Aree contrattuali di appartenenza nelle altre Strutture della DG;
- ✓ i conseguenti trasferimenti, condizionati al parere favorevole da rendere da parte dei responsabili delle due strutture interessate, la cedente e la ricevente.

Stante le previsioni di cui ai punti precedenti, si ritiene opportuno estendere anche alle procedure di mobilità già avviate a livello regionale/territoriale e di Direzione generale, la medesima salvaguardia prevista per il personale già titolare di posizione organizzativa che parteciperà ai predetti interpelli, ovvero

Al fine di non sottoporre ad una penalizzazione eccessiva personale che precedentemente era stato giudicato idoneo ad assumere ed effettivamente abbia svolto incarichi apicali di posizioni fisse, i titolari che dovessero vedere cessati gli incarichi ricoperti, come conseguenza delle modifiche organizzative, dovranno essere **destinatari, laddove ve ne sia la possibilità, di un diverso incarico di posizione fissa nell'ambito della medesima struttura dirigenziale complessa** (Direzione territoriale, Direzione regionale, Direzione centrale) e con decorrenza immediata.

In tutti gli altri casi, ovvero ove nella medesima struttura dirigenziale complessa non vi fossero incarichi disponibili, si potranno alternativamente verificare le seguenti situazioni:

- attribuzione di un incarico di **posizione funzionale fissa**, a pieno titolo, che sia disponibile nell'ambito della medesima regione o della Direzione Generale, senza che sia necessario esperire l'ordinario interpellato, ferma restando la discrezionalità della scelta da parte del titolare dell'affidamento e la necessaria fiduciarità dell'incarico;
- attribuzione di un incarico di **posizione organizzativa di 1° livello**, eventualmente costituito ad hoc anche in soprannumero, nell'ambito della **struttura dirigenziale di appartenenza** ovvero del medesimo stabile, nel caso in cui l'esubero sia determinato dalla soppressione di una struttura nell'ambito della Direzione Generale;
- attribuzione di un incarico di **posizione organizzativa di 1° livello**, anche in questo caso eventualmente costituito ad hoc in soprannumero, nell'ambito della **struttura dirigenziale di provenienza, ove l'attribuzione di incarichi di posizione funzionale fissa** abbia determinato un trasferimento tra strutture.

#### **D.2 Gestione posizioni organizzative di 1° e di 2° livello esuberanti e gestione esubero addetti nell'Area C e B della Direzione generale**

Per le posizioni organizzative di 1° e di 2° livello, di qualsiasi profilo, che risultino esuberanti, al fine di non penalizzare eccessivamente il personale che ne è stato finora destinatario, si dovrà seguire l'iter di seguito indicato.

economica degli incarichi di DM2 ed adozione formale dei nuovi strumenti a valere dal primo gennaio 2015.

**C. Individuazione e localizzazione degli incarichi di dirigente medico di I livello DM1 con profilo di maggiore responsabilità B1**

Con riferimento alla individuazione delle posizioni di maggiore responsabilità (B1), si rende necessario **allineare gli attuali criteri al riassetto del modello organizzativo e del modello sanitario** e provvedere alla conseguente regolamentazione organizzativa.

Peraltro, stante il permanere del blocco individuale delle retribuzioni almeno fino al 31.12.2014, che non consente di corrispondere una retribuzione superiore in costanza del medesimo incarico, ricorrono anche in questo caso le stesse condizioni, già richiamate nel trattare la dirigenza amministrativa e la dirigenza medica di II livello, avvalorate dall'ulteriore considerazione che gli incarichi B1 vengono di norma conferiti all'inizio dell'esercizio ed hanno durata annuale.

Tutto ciò induce a differire al 2015 qualsiasi eventuale riconsiderazione dell'entità dei compensi spettanti, posto che la maggioranza degli incarichi risulterebbe immodificata e tuttora attuale.

Tenuto conto, invece, del fatto che, come già sopra richiamato, la regolamentazione interna prevede che gli incarichi B1 abbiano una durata ordinaria coincidente con l'anno solare, si rende necessario disciplinare, in via eccezionale, la possibilità di **attivazione in corso d'anno di un nuovo incarico o di cessazione, prima della naturale scadenza, di un incarico precedentemente previsto**, in relazione alla ridefinizione del modello organizzativo e sanitario.

In tale contesto, si ritiene opportuno che i nuovi incarichi conferiti in corso d'anno, mantengano l'allineamento della scadenza al 31.12.2014 come per gli altri incarichi attribuiti all'inizio dell'anno.

Di contro, in relazione alla progressiva chiusura di alcune strutture territoriali, dovranno essere **cessati gli incarichi corrispondenti**.

Pertanto, si individuano le seguenti **fasi attuative**:

8. individuazione e localizzazione degli incarichi soggetti a possibile attivazione o cessazione in corso d'anno, in ragione della progressiva attuazione del nuovo modello organizzativo;

In tale ambito, tenuto conto degli spazi offerti dalle ultime previsioni contrattuali, si potrà valutare la creazione di una classe superiore rispetto a quella attualmente più elevata per incarichi dirigenziali di II fascia su strutture particolarmente complesse.

Inoltre, tenuto conto della attuale situazione di blocco dei Fondi per il trattamento accessorio e delle retribuzioni individuali - che permarrà, salvo nuove previsioni normative, sino al 31 dicembre 2014 - si ritiene opportuno:

- mantenere, per il corrente anno, l'attuale criteriologia di classificazione e pesatura degli incarichi dirigenziali di livello generale e non generale unitamente alla relativa parametrizzazione economica, così come prevista dai vigenti CCIE dei Settori EPNE e RICERCA, procedendo all'inserimento in tale classificazione dei soli incarichi di nuova istituzione ed alla riclassificazione di quelli significativamente modificati nei loro contenuti;
- rimandare al 2015 la riclassificazione complessiva di tutti gli incarichi dirigenziali; a tal fine, nel secondo semestre dell'anno in corso, si potrà avviare il confronto sindacale per la definizione del nuovo sistema di classificazione e pesatura degli incarichi dirigenziali da attivare a regime dal prossimo anno, ivi compresa la ridefinizione dei relativi compensi.

Dall'illustrazione che precede, è possibile, quindi, individuare le seguenti **fasi attuative**:

1. adeguamento formale, a valere per il corrente anno, della classificazione degli incarichi dirigenziali di livello generale e non generale, previa pesatura e classificazione degli incarichi nuovi e di quelli significativamente modificati nei contenuti, sulla base dei criteri vigenti;
2. attribuzione dei nuovi incarichi di livello dirigenziale generale e non generale di responsabilità di strutture regionali e centrali e cessazione degli incarichi non più coerenti con il nuovo modello organizzativo;
3. in stretta successione temporale e comunque dopo la definizione, su iniziativa di ciascun centro di responsabilità apicale, almeno dei relativi organigrammi, affidamento o conferma di tutti gli altri incarichi di livello dirigenziale non generale, con le eventuali gradualità da valutare caso per caso, soprattutto nell'ambito dei diversi territori regionali;
4. nel secondo semestre 2014, avvio del confronto sindacale ai fini della definizione del nuovo sistema di classificazione degli incarichi dirigenziali e