

VERBALE D'INTESA

Il giorno 26/5/2009, presso la Sede centrale dell'INAIL di P.le Pastore n. 6 - Roma - si è svolto un incontro tra la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale, relativamente ai criteri per attribuire l'incarico di Sovrintendente Medico Generale.

Le parti, concordano con le proposte formulate nell'allegato documento di lavoro presentato dall'Amministrazione, che forma parte integrante del presente verbale.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL *Roberto M...*

CISL *[Signature]*

UIL *Federico delle...*

FIALP/CISAL *[Signature]*

R.d.B. ~~*[Signature]*~~

CIDA- ASDAPI *v. nota e verbale*

ANMI *v. nota e verbale*

LA DELEGAZIONE

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
Ufficio II – Proc. IV

DOCUMENTO DI LAVORO

OGGETTO: - Criteri per attribuire l'incarico di Sovrintendente Medico Generale.

Con il 1° settembre 2008 si è reso vacante, per cessazione dal servizio del titolare, l'incarico di Sovrintendente Medico Generale e lo stesso è stato affidato in reggenza, nelle more della definizione dei criteri di attribuzione e dell'espletamento della relativa procedura, ad altro Dirigente medico di II livello.

Detto incarico era stato conferito, con provvedimento decorrente dal 1° aprile 1997, su base fiduciaria, dall'allora Direttore Generale e comprendeva, oltre al coordinamento della Struttura medica centrale - per assicurare l'omogeneo svolgimento di attività sanitarie in ambito nazionale - anche compiti connessi alla realizzazione della Sovrintendenza Medica Generale nella sua nuova configurazione organizzativa.

La posizione di Sovrintendente Medico Generale, ferma restando la sua particolare valenza, è stata correlata ad incarico quinquennale soggetto a verifica, ai fini del trattamento economico, ai sensi dell'art. 5 dell' "Accordo" 14 aprile 1997, attuativo dell'art. 94 del CCNL 11 ottobre 1996, con relativa formalizzazione a far data dal 1° febbraio 1998.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there is a vertical line, a signature that appears to be 'AA', a signature that looks like 'Z...', a circular scribble, a signature that looks like 'S...', a signature that looks like 'D...', a signature that looks like 'P...', a signature that looks like 'M...', and a signature that looks like 'H'.

In considerazione del ruolo ascrivito al Sovrintendente Medico Generale, quale figura posta dal vigente Regolamento di Organizzazione al vertice della Struttura centrale responsabile in materia sanitaria, la verifica del predetto incarico è sottoposta a distinta e diversa procedura di valutazione rispetto agli altri incarichi quinquennali di cui al citato art. 5 dell' "Accordo" e compete direttamente al Consiglio di Amministrazione (delibera CA n. 92 del 27 marzo 2008).

Ciò premesso e considerata l'assenza, nell'ambito degli Enti pubblici non economici, di specifiche prescrizioni normative, che disciplinino le procedure applicabili alla nomina del Coordinatore generale dell'Area medica, si propone di affidare l'incarico medesimo secondo i criteri di seguito indicati.

CRITERI PER ATTRIBUIRE L'INCARICO DI SOVRINTENDENTE MEDICO GENERALE

Competenza all'attribuzione dell'incarico

1. L'incarico di Sovrintendente Medico Generale è attribuito fiduciarmente dal Direttore Generale, con provvedimento motivato.

Durata dell'incarico

1. L'incarico di Sovrintendente Medico Generale ha durata quinquennale ed è sottoposto a verifica da parte del Consiglio di Amministrazione.
2. L'incarico è rinnovabile per un solo ulteriore quinquennio.

Procedura

1. Il Direttore Centrale Risorse Umane indice la procedura per l'attribuzione dell'incarico di Sovrintendente Medico Generale, assumendo apposita determinazione, diffusa con circolare del Direttore Generale nella quale è indicata la data ultima per la presentazione della dichiarazione di disponibilità. A tale data si dovrà fare riferimento per la verifica del possesso dei requisiti di partecipazione.

2. La partecipazione alla procedura è consentita esclusivamente a Dirigenti Medici di II livello dell'Istituto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che, alla data fissata dal Direttore Generale per la presentazione della relativa dichiarazione di disponibilità, abbiano superato, con esito positivo, la verifica di almeno un quinquennio di incarico.

3. Il Dirigente Medico al quale sia stata inflitta una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto non può essere ammesso a partecipare alla procedura per il conferimento dell'incarico di Sovrintendente Medico Generale, indetta nel biennio successivo alla data di irrogazione della sanzione.

4. La dichiarazione di disponibilità deve essere redatta dal medico interessato esclusivamente sulla base del modello predisposto dall'Istituto (all.n.1) e deve essere accompagnata dal modulo di autovalutazione, attestante le competenze di ruolo (all. n. 2) utili in relazione all'incarico oggetto di assegnazione.
 La dichiarazione di disponibilità e il modulo di autovalutazione devono essere presentate, entro il termine di cui al precedente punto 1., direttamente alla Direzione Centrale Risorse Umane. La citata Direzione dovrà curare l'istruttoria preliminare delle dichiarazioni di disponibilità, verificando la sussistenza dei previsti requisiti di partecipazione dei candidati ed accertando, altresì, che tali dichiarazioni siano state presentate nei termini e sul modello indicato.

5. Per ciascun candidato ammesso, è prevista una scheda individuale (all. n. 3), la cui compilazione è ascrivita alla Direzione Centrale Risorse Umane, contenente gli elementi di seguito indicati.

➤ Titoli di servizio relativi ad incarichi attribuiti con formale provvedimento da parte del Direttore Generale, riguardanti:

- reggenza di incarico di Sovrintendente Medico Generale

- titolarità di incarico di II livello, con particolare riguardo alla relativa "pesatura"
- reggenza di incarico relativo di II livello, conferito ad interim
- incarichi svolti in rappresentanza dell'Istituto

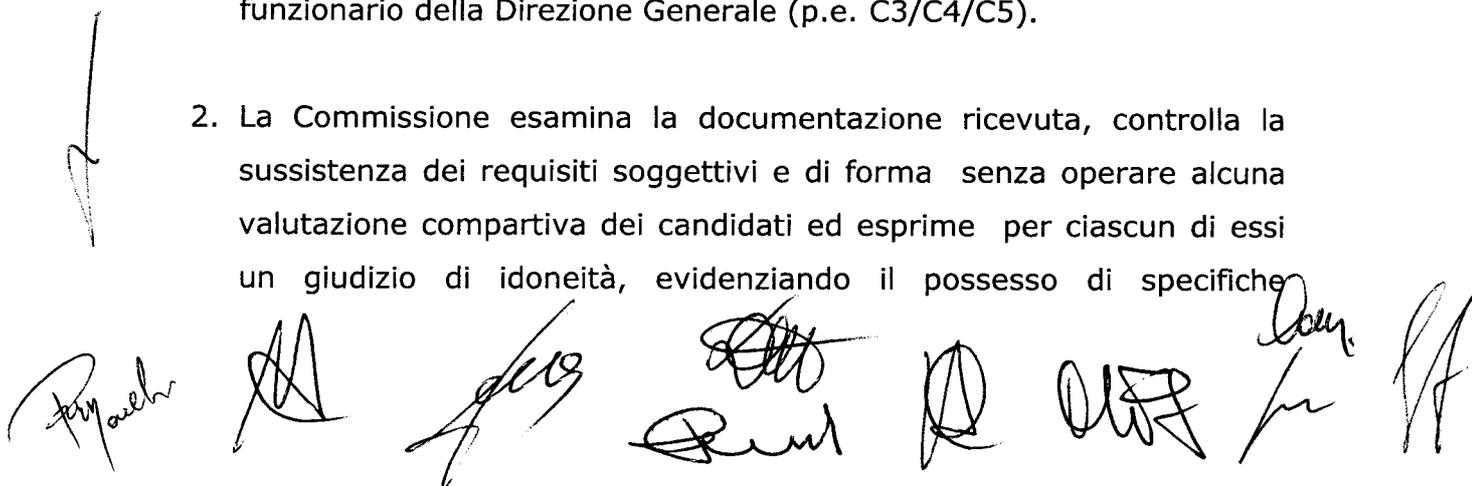
➤ Anzianità di servizio nella qualifica professionale

L'anzianità di servizio nella qualifica professionale è calcolata dalla data di decorrenza della qualifica professionale (*effetti economici*) a quella di scadenza della presentazione della dichiarazione di disponibilità a partecipare alla procedura.

6. Terminata l'istruttoria preliminare, la Direzione Centrale Risorse Umane trasmette alla Commissione valutatrice l'elenco dei partecipanti alla procedura e, per ognuno, la dichiarazione di disponibilità a partecipare alla procedura, il modulo di autovalutazione, la scheda individuale e le schede relative agli incarichi quinquennali già verificati dall'apposito Comitato Tecnico.

Commissione valutatrice

1. La Commissione valutatrice, nominata dal Presidente dell'Istituto, è composta dal Direttore Centrale Risorse Umane, con funzioni di Presidente, e da due componenti esterni, medici di chiara valenza professionale e comprovata esperienza nella branca di medicina legale o del lavoro, da individuarsi preferibilmente tra Direttori Generali Medici del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali o altro Ente pubblico, ovvero Direttori Sanitari di A.S.L o Capi Dipartimento di A.S.L., in quanto in possesso di specifica esperienza manageriale. Le funzioni di Segretario sono espletate da un funzionario della Direzione Generale (p.e. C3/C4/C5).
2. La Commissione esamina la documentazione ricevuta, controlla la sussistenza dei requisiti soggettivi e di forma senza operare alcuna valutazione compartiva dei candidati ed esprime per ciascun di essi un giudizio di idoneità, evidenziando il possesso di specifiche



A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally at the bottom of the page. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or names in cursive script.

competenze di ruolo afferenti a peculiari capacità manageriali in relazione all'incarico da ricoprire.

Il Direttore Generale, tenuto conto delle indicazioni esplicitate nel giudizio di idoneità espresso dalla Commissione valutatrice e considerate le specifiche esigenze tecnico/organizzative della Sovrintendenza Medica Generale, conferisce l'incarico di Sovrintendente Medico Generale, sulla base di una scelta di carattere fiduciario, assumendo il relativo motivato provvedimento.

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI SOVRINTENDENTE MEDICO GENERALE

circolare n. _____ del _____

ALLA DIREZIONE CENTRALE
RISORSE UMANE - Ufficio
Risorse Umane
INAIL
Piazzale Pastore, 6
00144 ROMA

DICHIARAZIONE DI DISPONIBILITA'

Il/La sottoscritto/a

Cognome

matricola

Nome

Luogo e data di nascita

Residenza

Struttura di appartenenza

esprime

la propria disponibilità a partecipare alla procedura per l'attribuzione dell'incarico di Sovrintendente Medico Generale.



A tal fine,

dichiara

alla data ultima di presentazione della presente, indicata nella circolare n. ____ del _____:

1. di essere Dirigente medico di II livello dell'INAIL, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, titolare d'incarico localizzato presso¹ _____
2. di avere superato, con esito positivo, la verifica del quinquennio relativo all'incarico di cui al punto 1

allega

il modulo di autovalutazione² attestante le competenze di ruolo.

Data,

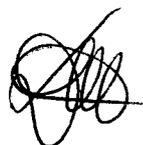
.....
(firma del candidato)

↓















¹ indicare se Sede, Sovrintendenza Medica Regionale o Settore SMG
² utilizzare allegato n. 2

Modulo di autovalutazione attestante le competenze di ruolo

Cognome e nome: _____ Matricola: _____

Negoziazione

Capacità di attivare, mantenere e fare evolvere i rapporti interpersonali interni ed esterni in funzione delle necessità dell'attività professionale gestendo efficacemente anche eventuali situazioni di conflitto

Autocontrollo

Capacità di identificare le probabilità di insorgenza di problemi e di prevenirne le conseguenze mantenendo continuità e qualità dei risultati anche in situazioni particolarmente complesse



[Handwritten signatures and initials]

Leadership

Capacità di porsi quale punto di riferimento professionale orientando consenso e collaborazione e stimolando le potenzialità dei singoli

Pianificazione

Capacità di assicurare l'impiego ottimale delle risorse disponibili in funzione dei risultati da conseguire, affrontando e risolvendo le criticità sorte in corso d'opera

Competenze tecniche

Capacità di partecipare attivamente all'accrescimento delle proprie conoscenze tecnico-professionali tramite la formazione continua anche al fine di individuare e realizzare soluzioni nuove per il raggiungimento di significativi risultati

Data, _____

Firma: _____

Ryuehr

A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PROCEDURA PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO DI SOVRINTENDENTE MEDICO GENERALE

circolare n. _____ del _____

SCHEDA INDIVIDUALE

Dati del candidato

Cognome	matricola
Nome	
Luogo e data di nascita	
Residenza	
Struttura di appartenenza	

Data.....

IL DIRETTORE CENTRALE RISORSE UMANE

.....

A large handwritten arrow points downwards from the signature line. Below it, there are several handwritten signatures in various styles, including one that appears to be 'P. P. P.', another 'A.', and others that are more stylized and difficult to decipher.

TITOLI DI SERVIZIO ¹

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA QUALIFICA PROFESSIONALE

Anni	Mesi

.....
(da siglare a cura del compilatore)

↓

Paolo *AA* *[crossed out]* *mi*
[signature] *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]*

¹ relativi ad incarichi attribuiti con formale provvedimento da parte del Direttore Generale



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)

NOTA A VERBALE

La RdB non sottoscrive il verbale sui Criteri per l'attribuzione dell'incarico di Sovrintendente Medico Generale non concordando in linea di principio sulla necessità di definire criteri che siano comunque superati dal principio di base del carattere fiduciario.

Nello specifico vuole sottolineare che trova il documento non condivisibile anche in relazione ai requisiti di professionalità ed alla istituzione della Commissione di valutazione.

Per quanto riguarda il primo punto ritiene che l'eliminazione di qualsiasi richiamo a titoli accademici e scientifici sia un errore in quanto svuota la figura apicale di quell'autorevolezza spendibile all'esterno dell'Ente, autorevolezza da non sottovalutare soprattutto se si vuole tenere in debito conto il ruolo di primo piano dell'Istituto nel sistema previdenziale; ma anche perché sarebbe l'unico e giusto criterio oggettivo di valutazione. Competenze riconosciute, chiare ed obiettive sono, ad avviso della RdB, complementi necessari ai titoli di servizio ed all'anzianità di servizio nella qualifica.

Per quanto riguarda il secondo punto appare evidente l'inutilità di istituire una Commissione di valutazione con la partecipazione di esperti esterni che nulla avranno da valutare in quanto semplici controllori dei requisiti soggettivi e di forma, ossia individueranno quali dichiarazioni di disponibilità sono accettabili mentre la scelta sarà sempre e comunque dettata dal carattere fiduciario.

Alla luce di tutto ciò appare a questa O.S. evidente l'inutilità di questo accordo.

Roma, 26 maggio 2009

RdB/CUB INAIL

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: rdb@inail.it SITO: www.rdbinail.it



FEDERAZIONE FUNZIONE PUBBLICA
ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI
ALTE PROFESSIONALITÀ I.N.A.I.L.

SEGRETERIA NAZIONALE

P.le G. Pastore, 6 - 00144 Roma - Tel. 06.5487.2543 (Fax 2516)

e-mail: cida@inail.it

NOTA A VERBALE

la CIDA ASDAPI, in ordine ai criteri proposti per la nomina del Sovrintendente Medico Generale, deve stigmatizzare che l'Amministrazione dell'Istituto solo dopo oltre 10 anni dal primo CCNL relativo al personale medico e veterinario (8/1997) ha sottoposto alle OO. SS. l'argomento di cui trattasi che, in base all'art. 5, peraltro concernente l'attribuzione di tutti gli incarichi professionali, avrebbero dovuto già da allora formare oggetto di "informazione alle rappresentanze sindacali prima della definitiva determinazione", e tenere conto dei principi ivi indicati nel comma 3 (professionalità ed esperienza già acquisite in relazione sia alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte sia alla qualifica già rivestita ovvero al possesso dei requisiti di cui all'art. 7, comma 3, lettere A) e B).

Ne consegue che i criteri proposti, in assenza di una normativa specifica sulla procedura per la nomina in questione, devono essere coerenti con il disposto dell'art. 5 predetto, da attuare tenendo conto della rilevanza della funzione sanitaria INAIL e dell'incarico che si intende attribuire al Sovrintendente medico generale, rapportato ad un assetto organizzativo che peraltro non è ancora definito.

Pertanto, la CIDA ASDAPI allo stato prende atto delle iniziative dell'Amministrazione, riservandosi ogni definitivo giudizio sulle risultanze che emergeranno dall'attuazione dei criteri proposti

Roma, 26 maggio 2009

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Umberto Immacolato



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel.5487.2131/2 Fax 5421.8064
Sito: www.anminail.it E.mail anmi@inail.it

NOTA A VERBALE

NOMINA DEL SOVRINTENDENTE MEDICO GENERALE

L'ANMI non sottoscrive il documento relativo alla nomina del SMG non condividendolo nei punti essenziali, così come ora elencati.

1) Definizione delle competenze del SMG.

La definizione delle effettive competenze della massima figura medica appare inadeguata rifacendosi ad una anacronistica necessità di dare forma ed organizzazione ad una Sovrintendenza Medica Generale che appare già, per lo stato attuale dei fatti, sufficientemente strutturata. Al contempo viene tolto l'accento sull'altra competenza dichiarata: quella di organizzare l'attività sanitaria istituzionale. La complessità odierna di tale attività, che si caratterizza per le molteplici competenze assunte ed assumende a breve dall'INAIL, non può essere semplicemente omogeneizzata e organizzata, ma richiede invece un governo autorevole, qualificato e responsabile, quindi competente e dotato di capacità decisionale. In tal senso, si ritiene che il SMG debba essere riquilibrato con le competenze di un direttore sanitario.

2) Requisiti di ammissione alla selezione.

La complessità dell'attività medica istituzionale giustifica la ricerca della figura apicale all'interno dei medici già in servizio presso l'INAIL e, in tale ambito, tra quanti di loro hanno già svolto e superato con verifica positiva, l'attività di dirigente medico di secondo livello. Pur tuttavia la eliminazione dai criteri di valutazione di qualsiasi richiamo a titoli accademici e scientifici, svuota la figura apicale di quella autorevolezza spendibile nei confronti dell'esterno a cui l'INAIL, a nostro parere, non può rinunciare, tenuto conto della sua posizione di primo piano in ambito previdenziale e prevenzionale. La capacità di organizzare, condurre, gestire è senza dubbio requisito necessario, ma non è sufficiente se non si accompagna all'autorevolezza che discende da competenze riconosciute, chiare ed obiettivamente.

3) La Commissione valutatrice.

Le caratteristiche dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione, già verificati od agevolmente verificabili in sede amministrativa, rendono del tutto superfluo ed inutilmente oneroso il ricorso ad una Commissione che comprenda autorevoli figure del mondo accademico. E' vero che l'ANMI si era dichiarata favorevole in prima istanza (ed allora motivatamente) al ricorso a tale commissione, ma l'impoverimento assoluto con cui il documento giunge alla firma nella sua veste definitiva svuota di ogni ragionevole significato il ricorso ad una commissione siffatta.

Per il Segretario Nazionale ANMI

Il Vice Segretario Nazionale ANMI
Dott. L. Perugini

Roma,

26/5/09