

Allegato "A"



SOCIETÀ' DELLA SALUTE
DELLA VALDINIEVOLE
Via Cesare battisti, 31 51017 – Pescia (PT)
Codice Fiscale 91025730473

**Criteria per l'affidamento degli incarichi di funzione, modalità di
affidamento e revoca**

- Art. 1 Ambito di applicazione e principi generali.
- Art. 2 Istituzione, graduazione e valorizzazione degli incarichi di funzione sanitari.
- Art. 3 Ammissione/esclusione della selezione.
- Art. 4 Requisiti d'accesso e modalità di conferimento dell'incarico.
- Art. 5 Cause d'incompatibilità e inconfiribilità.
- Art. 6 Durata e valutazione degli incarichi.
- Art. 7 Sottoscrizione del contratto integrativo individuale di lavoro.
- Art. 8 Revoca.
- Art. 9 Finanziamento delle indennità di funzione.
- Art. 10 Pubblicità.
- Art. 11 Norme finali.

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 24 e seguenti del CCNL del Comparto Sanità del 02.11.2022, l'SdS Valdinievole sulla base dei propri ordinamenti di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituisce per il proprio personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, il presente regolamento per il conferimento di specifici incarichi.

Il presente Regolamento ha l'obiettivo di disegnare le modalità per l'affidamento di funzioni e compiti del personale del comparto con gradazione e pesatura degli incarichi di funzione di organizzazione, nonché le modalità di affidamento e revoca delle stesse.

Gli incarichi sono affidati in relazione al Piano della Performance, in relazione agli obiettivi strategici dell'Ente contenuti nel Piano Programma approvato annualmente, sia in relazione all'assegnazione degli obiettivi individuali..

ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento disciplina, ai sensi degli articoli dal n. 24 al n. 32 del C.C.N.L. 2019/2021 Comparto Sanità, quanto segue:

- _ istituzione degli incarichi di funzione che comportano assunzione responsabilità;
- _ graduazione degli incarichi ai fini della determinazione dell'indennità di funzione;
- _ modalità di conferimento, valutazione, rinnovo e revoca degli incarichi;
- _ durata degli incarichi;
- _ risorse economiche che finanziano gli incarichi.

Gli incarichi di funzione richiedono anche lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità aggiuntiva e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo d'appartenenza.

ART. 2 – ISTITUZIONE, GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

L'Ente, avendo a riferimento l'assetto organizzativo e funzionale declinato nel regolamento di organizzazione dallo stesso Ente deliberato nonché, le esigenze connesse alla realizzazione di specifici progetti e/o obiettivi di particolare rilevanza strategica, individua ed istituisce gli incarichi di funzione di organizzazione sia per il personale del ruolo sociosanitario che per il personale del ruolo amministrativo, professionale e tecnico della SdS Valdinievole nell'ambito dell'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

Gli incarichi di funzione organizzativa si caratterizzano per gradi di complessità. Per la loro definizione la SdS tiene conto dei seguenti indicatori:

- dimensione organizzativa di riferimento, determinata dalla collocazione dell'incarico nell'assetto organizzativo, anche in relazione all'effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate;
- livello di autonomia e responsabilità dell'incarico, determinato dalle azioni e dai poteri di competenza e dai risultati da conseguire;
- tipo di specializzazione richiesto dai compiti affidati, correlato alla necessità più o meno elevata di competenze professionali specifiche al settore organizzativo cui è finalizzato l'incarico;
- complessità ed implementazione delle competenze connessa all'articolazione dell'Ente nell'ambito della quale si colloca l'incarico di funzione, anche con riferimento ai fattori della multisettorialità, multidisciplinarietà e multiprofessionalità, e dal livello di conoscenze necessarie per svolgere le funzioni richieste in relazione ai fattori predetti;
- valenza strategica dell'incarico, considerato rispetto agli obiettivi che l'Ente intende conseguire, in relazione al grado di integrazione e di coordinamento delle articolazioni interne alla struttura nonché al livello di interrelazione con altri settori interni ed esterni all'Ente;
- entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite o coordinate funzionalmente, misurata non solo con riferimento alla dimensione quantitativa, ma anche a quella qualitativa in relazione alla complessità dei fattori produttivi da coordinare.

L'indennità di funzione viene determinata tenendo conto del punteggio attribuito all'incarico secondo i criteri indicati nelle tabelle che seguono.

Si assume che ciascun criterio indicato al comma 1 abbia la stessa importanza relativa e che, quindi, il punteggio massimo raggiungibile sia di 20 punti per ciascun criterio, come rappresentato nella tabella 1.

Tabella 1 – Punteggi per singoli criteri.

Dimensione organizzativa	Livello di autonomia e responsabilità	Tipo di specializzazione	Complessità e implementazione delle competenze	Valenza strategica	Entità delle risorse	Totale
20	20	20	20	20	20	120

La valutazione di ciascun fattore avviene attraverso i criteri di cui al presente articolo, sulla base di una scala di giudizio articolata in tre classi: basso, medio e alto. Per ciascuna classe è assegnato un valore minimo e uno massimo, secondo la seguente regola: al giudizio basso corrisponde il range da 5 a 10 punti, al giudizio medio il range da 11 a 15 punti, al giudizio alto il range da 16 a 20 punti. Nella tabella 2 si riportano, per ciascun fattore, i parametri di suddivisione nelle tre classi.

Tabella 2 – Parametri di suddivisione

	Bassa 5-10	Media 11-15	Alta 15-20
Dimensione organizzativa	Adeguatezza livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Numerosità delle risorse assegnate <5. Limitata interazione con la Direzione	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico. Numerosità delle risorse assegnate tra 5 e 10- Adeguata interazione con la Direzione	Notevole livello di discrezionalità delegata e/o esercitata per l'incarico; assenza di un dirigente immediatamente sovraordinato. Numerosità delle risorse assegnate > 10. Alta integrazione con la direzione.
Livello di autonomia e responsabilità	Collabora e assume decisioni operative su indicazioni del livello superiore di responsabilità. Risponde direttamente delle azioni intraprese e dei risultati su processi standardizzati. Scarsa ricaduta su processi, progetti e iniziative intersettoriali	Assume decisioni in base agli obiettivi assegnati dal livello superiore di responsabilità. Risponde direttamente dei risultati e in parte per quelli relativi a indicazioni del livello superiore di responsabilità. Discreta ricaduta su processi, progetti e iniziative intersettoriali	Assume decisioni in base agli obiettivi assegnati dal livello superiore di responsabilità e risponde direttamente e completamente dei risultati. Elevata ricaduta su processi, progetti e iniziative intersettoriali.
Tipo di specializzazione	Buona padronanza di una tecnica che richiede la conoscenza di una serie di pratiche e/o quadri normativi e/o teoria o principi scientifici	Competenza ottenuta con una lunga permanenza in un campo specializzato o tecnico (competenza + esperienza di anni sul campo)	Sicura padronanza di tecniche, pratiche, quadri normativi e teorie acquisite tramite una vasta e variegata esperienza e/o una specifica preparazione (competenza multidisciplinare)
Complessità e implementazione delle competenze	Esistenza di procedure e norme definite che forniscono un quadro generale ben determinato per identificare, definire e risolvere i problemi connessi all'incarico; contesto standardizzato. Basso livello di interazione con le altre strutture interne ed esterne. Basso livello di innovazione, complessità normativa, tecnologica e di processo	Contesto diversificato e ampio; il titolare dell'incarico deve adattare o definire nuovi metodi e procedure. Adeguato livello di interazione con le altre strutture interne ed esterne. Adeguato livello di innovazione, complessità normativa, tecnologica e di processo	Contesto innovativo; molti elementi di incertezza che rendono difficile utilizzare metodi e strumenti appresi in esperienze precedenti; necessario il pensiero creativo e originale. Elevato livello di interazione con le altre strutture interne ed esterne. Elevato livello di innovazione, complessità normativa, tecnologica e di processo
Valenza strategica	Incarico che influenza in modo remoto i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione. Basso coinvolgimento in processi trasversali dell'Ente	Incarico che influenza in modo da contribuire ai risultati strategici definiti nei documenti di programmazione. Sufficiente coinvolgimento in processi trasversali dell'Ente	Incarico che influenza in maniera diretta e rilevante i risultati strategici definiti nei documenti di programmazione. Elevato coinvolgimento in processi trasversali dell'Ente.
Entità delle risorse	Bassa entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare	Media entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare	Alta entità e complessità dei fattori produttivi da coordinare

Il valore economico dell'indennità di incarico è determinato entro gli importi minimo e massimo previsti dall'articolo 24 comma 7 del CCNL Comparto sanità 2019-2021. Tale valore deriva dal punteggio assegnato ad ogni incarico sulla base dei criteri e dei valori numerici di cui al comma 3. A tal fine si definiscono le classi di pesatura dell'indennità di incarico riportate nella tabella 3.

Tabella 3 – Classe di pesatura degli incarichi.

Classe	Punteggio	Valore indennità (su 13 mensilità)
A	91 -120	9.000,00
B	61 - 90	6.500,00
C	30 -60	4.000,00

ART. 4 – REQUISITI D'ACCESSO E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO

Al personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari è attribuito un incarico di funzione ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 02.11.2022.

L'Ente in base alla propria organizzazione può individuare per il personale dell'area incarichi di funzione organizzativa per il ruolo socio-sanitario e per il ruolo amministrativo graduati come segue:

- per il ruolo sociosanitario: individuabili in base ad attività con rilevanti contenuti professionali e specialistici ad alta integrazione socio sanitaria con eventuali funzioni di processo, responsabilità di risultato;
- per il ruolo amministrativo: individuabili in base ad attività caratterizzate da rilevanti conoscenze specialistiche in materia amministrativa, tecnica o professionale, anche trasversale, con funzioni di processo, responsabilità di risultato;

Tenuto conto della molteplicità degli incarichi da conferire, l'Ente può prevedere la formazione di più commissioni per la selezione pubblica dei candidati, diversificate in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare.

L'Ente, all'esito della individuazione degli incarichi, predisponde e pubblica per 15 (quindici) giorni consecutivi sul sito internet dell'ente, alla sezione "Concorsi" un avviso di selezione per titoli e colloquio, indicando modalità di partecipazione e termini di scadenza, rivolto al personale in possesso dei seguenti requisiti distinguendo per la tipologia degli incarichi da affidare.

Fermo restando che gli incarichi sono conferibili al personale con valutazioni annuali di performance individuali positive nell'ultimo biennio o, comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal lavoro in relazione a una delle annualità e l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa, per l'**Accesso per incarico di funzione organizzativa per il personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari ai sensi dell'art. 28 del CCNL è richiesto il diploma di Laurea o titolo equipollente e almeno 5 (cinque) anni di esperienza professionale nel profilo di appartenenza.**

Viene istituita la Commissione di selezione del personale in relazione a diverse Aree omogenee per tipologia di incarico di funzione.

Presidente – Direttore della SdS Valdinievole o suo delegato.

Componente – Dirigente del profilo professionale analogo a quello messo a concorso o omologo di altri Enti o esperto nelle materie oggetto del concorso

Componente – Dipendente con incarico di organizzazione non inferiore alla ex posizioni organizzativa, appartenente al profilo professionale della qualifica messa a concorso.

Componente – Segretario verbalizzante

Le Commissioni, per le selezioni, svolgeranno il colloquio, finalizzato a valutare le attitudini e capacità professionali specifiche del candidato in relazione alla posizione da ricoprire,

La stessa procederà alla valutazione del curriculum, con riferimento al quale verranno considerati:

- titoli riconducibili alla carriera (corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale);
- titoli accademici e di studio
- pubblicazioni e titoli scientifici
- altri titoli attinenti la posizione da conferire (culturali e professionali).

Non possono far parte della commissione giudicatrice i rappresentanti sindacali, coloro che ricoprono cariche politiche ne soggetti che presentino incompatibilità con i concorrenti.

La commissione riepiloga in apposita scheda valutativa le attività caratterizzanti il profilo formativo, professionale e curriculare del candidato ed il relativo punteggio espresso anche in esito al colloquio effettuato con lo stesso.

Il Direttore della SdS Valdinievole conferisce l'incarico di organizzazione, con proprio provvedimento, al candidato risultato vincitore della selezione, con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 31 co. 6 del CCNL 2019/2021;

ART. 3 – AMMISSIONE/ESCLUSIONE DALLA SELEZIONE

L'ammissione e l'esclusione dei candidati è adottata con determina del Direttore.

Comporta l'esclusione dalla selezione:

- la mancanza di uno dei requisiti previsti dal bando;
- l'invio o la presentazione della domanda fuori dai termini perentori previsti dal bando di selezione (prima della pubblicazione all'albo del bando e dopo la data di scadenza prevista dallo stesso);
- la mancata sottoscrizione della domanda.

L'esclusione dalla selezione è adottata con provvedimento motivato da notificare entro quindici giorni dalla sua adozione; avverso il provvedimento potrà essere esperito ricorso nei modi di legge.

Non possono accedere alla selezione i dipendenti che hanno procedimenti disciplinari/penali in corso. I requisiti devono essere posseduti alla data di scadenza del termine stabilito nel bando per la presentazione della domanda di ammissione alla selezione a cui si intende partecipare. Il difetto di uno solo di tali requisiti comporta la non ammissione alla selezione stessa.

ART. 5 – CAUSE D'INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ

Nel conferimento degli incarichi di organizzazione e professionali vengono applicate, in senso estensivo, le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, previste dalla Legge n. 39/2013 e riservate agli incarichi dirigenziali.

ART. 6 – DURATA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI

L'incarico di organizzazione è a termine ed è rinnovabile previa valutazione positiva, nei limiti previsti dall'art. 31 del CCNL 2019/2021 5 (cinque) anni, senza attivare la procedura, da effettuarsi con le modalità di seguito indicate.

Il dipendente al quale viene conferito l'incarico è soggetto a valutazione annuale dal Dirigente sovraordinato e dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo le modalità previste dai vigenti regolamenti dell'Ente, nonché relativamente agli obiettivi di performance dell'Ente. La valutazione positiva al termine dell'incarico è riconosciuta con provvedimento del Dirigente sovraordinato considerata la valutazione effettuata annualmente dall'OIV e l'assenza dei provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni superiori alla multa.

In caso di valutazione negativa, prima di procedere alla definitiva formalizzazione vengono acquisite in contraddittorietà le controdeduzioni del dipendente, secondo quanto stabilito dai regolamenti dell'Ente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. In ogni caso viene riconosciuta l'attribuzione di un incarico professionale di complessità base. L'incarico può essere revocato prima della scadenza nel rispetto dei commi 10 e 11 dell'art. 31 del CCNL 2019/2021.

La valutazione è da considerarsi negativa qualora il valutato non raggiunga almeno il 50% del punteggio massimo previsto dalla scheda annuale di valutazione.

L'esito della valutazione è riportato nel fascicolo personale del dipendente e dello stesso si tiene conto ai fini dell'eventuale rinnovo dell'incarico; la SdS potrà altresì procedere alla rimozione dell'incarico anche nel caso di valutazione annuale negativa.

ART. 7 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO INDIVIDUALE DI LAVORO

All'atto di conferimento dell'incarico, disposto con determina del Direttore della SdS Valdinievole, viene sottoscritto da parte del dipendente lo specifico contratto integrativo individuale di lavoro nel quale sono indicati:

- oggetto, funzioni e responsabilità attribuite;
- durata;
- retribuzione;
- modalità ed effetti della valutazione;
- obiettivi annuali e criteri di verifica.

Per lo svolgimento dell'incarico al dipendente viene corrisposta, in aggiunta al trattamento economico in godimento ed alla quota spettante di produttività, l'indennità di funzione correlata alla graduazione nella misura di un tredicesimo del totale annuo.

Il trattamento economico previsto a titolo di indennità di funzione per tutti gli incarichi di cui al presente regolamento è individuato all'art. 32, del C.C.N.L. del 02.11.2022.

ART. 8 – REVOCA

L'incarico di funzione di organizzazione viene revocato anche prima della scadenza del termine in caso di:

- valutazione negativa annuale;
- a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di sanzione superiore alla multa;
- soppressione a seguito di revisione/riorganizzazione dell'assetto istituzionale e/o organizzativo;
- attribuzione ad altro incarico;

E comunque in tutti i casi previsti dall'art. 31 del CCNL 2019 - 2021.

La revoca comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente, che resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni proprie del profilo di appartenenza, mantenendo il trattamento di fascia economica già acquisito.

ART. 9 – FINANZIAMENTO DELLE INDENNITÀ DI FUNZIONE

Il finanziamento dell'indennità di funzione attribuito ai titolari di incarico di organizzazione è a carico del Fondo denominato "*Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali*" di cui all'articolo 102 del CCNL 2019/2021.

ART. 10 – PUBBLICITÀ

Il presente Regolamento sarà portato a conoscenza di tutto il personale della SdS Valdinievole e pubblicato sul sito web aziendale www.sdsvaldinievole.it

ART. 11 – NORME FINALI

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di adozione del provvedimento di approvazione del regolamento stesso da parte della Giunta Esecutiva della SdS Valdinievole. Esso sarà oggetto di adeguamento in caso di entrata in vigore di nuove norme modificative in materia. L'individuazione degli incarichi di funzione di organizzazione e della nomina delle Commissioni di selezione saranno oggetto di successivi atti.

Con successiva integrazione al presente regolamento saranno disciplinati i criteri di attribuzione, la consistenza numerica, revoca, finanziamento e remunerazione degli altri incarichi di cui al C.C.N.L. 2019/2021.

Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.