



**SOCIETÀ DELLA SALUTE**  
delle zone Amiata Grossetana,  
Colline Metallifere e Grossetana

## **DISCIPLINA E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE**

REV. 14/6/21

## SOMMARIO

<b>1.</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI</b>	<b>5</b>
2.1	Individuazione degli incarichi di funzione	5
2.2	Graduazione e valorizzazione degli incarichi di funzione	5
2.2.1	<i>Incarichi di organizzazione</i>	5
2.2.2	<i>Incarichi professionali</i>	6
<b>3.</b>	<b>CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE</b>	<b>8</b>
3.1	Sospensione e revoca dell'incarico prima della scadenza	8
3.2	Valutazione dei risultati conseguiti	9
<b>4.</b>	<b>NORMA DI RINVIO</b>	<b>9</b>

## 1. PREMESSA

La Legge Regionale 40/2005 come modificata dalla LR 11/ 2017:

- qualifica le Società della Salute come ente di diritto pubblico costituito in forma di consorzio e dotato di personalità giuridica, di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile, gestionale e tecnica, attraverso la quale la Regione attua le proprie strategie di intervento per l'esercizio delle attività territoriali sanitarie, sociosanitarie e sociali integrate. La società della salute svolge la propria attività mediante assegnazione diretta delle risorse<sup>1</sup>;
- prevede, relativamente alle risorse umane, che in caso di assunzione diretta o di trasferimenti, al personale dipendente delle Società della Salute si applica il trattamento giuridico-economico previsto per i dipendenti del servizio sanitario nazionale<sup>2</sup>.

Il presente documento definisce e disciplina, ai sensi del CCNL del Comparto Sanità – Triennio 2016-2018<sup>3</sup> (di seguito anche CCNL), l'istituzione degli incarichi di funzione da parte di CoeSO – Sds dell'area socio sanitaria grossetana.

Il suddetto CCNL ha modificato la disciplina delle posizioni organizzative previste dall'art. 21 del CCNL 7/4/1999, introducendo una nuova disciplina in merito agli incarichi ora denominati "*incarichi funzionali o di funzione*" che possono essere conferiti a tutto il personale (di categoria D – compreso il livello economico Ds - ed anche a tempo parziale<sup>4</sup>) che, in linea generale, si trovi a svolgere funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo di appartenenza.

Nel novero degli incarichi di funzione di cui all'art. 14 del CCNL, rientrano espressamente:

- gli incarichi di organizzazione
- gli incarichi professionali

In termini più specifici, gli incarichi organizzativi previsti dal CCNL possono essere conferiti in base a contenuti e requisiti specifici distinguendo tra:

a) personale del ruolo sanitario e dei profili di *collaboratore professionale assistente sociale* ed in particolare:

a.1) **incarico di organizzazione**, per l'assunzione di specifiche responsabilità nella gestione dei processi assistenziali e formativi connessi all'esercizio della funzione sanitaria e sociosanitaria<sup>5</sup>, nel qual caso la "funzione di coordinamento" prevista dalla Legge n. 43 del 2006 è confermata e valorizzata all'interno della graduazione dell'incarico di organizzazione, anche in relazione all'evoluzione dei processi e modelli organizzativi ed all'esperienza e professionalità acquisite

<sup>1</sup> Art. 71-bis, co. 1, LR 40/2005

<sup>2</sup> Art. 71--sexies decies, co. 1 della LR 40/2005

<sup>3</sup> Sottoscritto il 21/05/2018 e pubblicato in GU serie generale n. 223 del 06-10-2018

<sup>4</sup> Cfr art. 19 co. 1 del CCNL "Gli incarichi possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa"

<sup>5</sup> Cfr. art 16 co. 2 CCNL

a.2) **incarico professionale**, per l'esercizio di compiti di particolare complessità, caratterizzati da significative, elevate ed innovative competenze professionali declinandosi in 'professionista specialista' o 'professionista esperto'<sup>6</sup>

b) personale del comparto appartenente ai ruoli amministrativo, tecnico e professionale, sotto forma di:

b.1) **incarico di organizzazione**, per la gestione di servizi di particolare complessità "caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa e che possono richiedere anche l'attività di coordinamento di altro personale"<sup>7</sup>

b.2) **incarico professionale**, per attività che comporta "contenuti di alta professionalità e specializzazione", anche correlate alla iscrizione ad albi professionali, ove esistenti e necessari ai fini dello svolgimento dello stesso.

Nell'ambito di Coeso – Sds gli incarichi presentano le seguenti peculiarità:

- per entrambi i profili (collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior, ruoli amministrativo, tecnico e professionale), possono essere previsti sia incarichi di organizzazione che incarichi professionali
- in entrambi i casi, gli incarichi di organizzazione sono sovraordinati rispetto a quelli professionali all'interno della Struttura organizzativa di appartenenza

Si specifica infine come il conferimento degli incarichi debba avvenire comunque in un quadro di:

- ✓ coerenza e compatibilità con le risorse finanziarie disponibili nel fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'art. 80 del CCNL
- ✓ collaborazione con le Organizzazioni sindacali, mediante applicazione delle procedure di "confronto sindacale" di cui all'art. 5 del CCNL<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> in attuazione all'art. 6 della legge n. 43/2006, nonché di quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali, art. 6, terzo comma del D.lgs n.502/92

<sup>7</sup> Cfr. art. 17, co. 2 CCNL 2016-2018

<sup>8</sup> Prevista espressamente per l'approvazione dei: "**criteri per la graduazione degli incarichi di funzione**, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità"

## **2. METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI**

L'istituzione degli incarichi di funzione di Coeso -Sds si concretizza con una procedura che consta di due fasi:

- individuazione degli incarichi di funzione sulla base della previa definizione dell'assetto organizzativo "a regime" dell'Ente, in relazione a specifiche aree di attività ove si renda più opportuno lo svolgimento di funzioni caratterizzate da profili di autonomia, responsabilità o professionalità finalizzate
- graduazione degli incarichi di funzione

Di seguito, nel dettaglio, è riportata la descrizione dell'iter seguito in ciascuna fase.

### **2.1 Individuazione degli incarichi di funzione**

Gli incarichi di funzione sono individuati dal Direttore della SdS anche sulla base delle esigenze condivise con il Dirigente della UF e avendo a riferimento:

- il rispetto delle leggi e dei provvedimenti regionali di organizzazione, nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria regionale;
- la rispondenza alle esigenze organizzative della SdS in termini di priorità di sviluppo dei servizi produttivi o di supporto interno) ed aree strategiche;
- il numero di dirigenti presenti nelle Strutture organizzative;
- la quantificazione finanziaria del fondo condizioni di lavoro e incarichi di cui all'articolo 80 del CCNL.

L'istituzione degli incarichi, nonché la loro eventuale variazioni/soppressione, avviene mediante approvazione presso la Giunta della SdS del "Repertorio delle strutture e degli incarichi di funzione", che ne costituisce presupposto di legittimità, definito anche sulla base dell'assetto organizzativo e dell'insieme delle funzioni attribuite a ciascuna articolazione dal regolamento di organizzazione vigente.

### **2.2 Graduazione e valorizzazione degli incarichi di funzione**

La metodologia per la graduazione degli incarichi di funzione per Coeso – SdS si basa su un sistema di punteggi da attribuire in relazione a singoli elementi di valutazione. Ciascun elemento è valorizzato secondo una propria scala di punteggi. La somma dei punteggi assegnati esprime numericamente il "peso" dell'incarico, che trova corrispondenza con i valori economici corrispondenti e predeterminati.

In coerenza con quanto indicato nell'art. 18, co. 3 del CCNL, i criteri di graduazione e valorizzazione individuati per la pesatura sono i seguenti.

## 2.2.1 Incarichi di organizzazione

INCARICHI DI ORGANIZZAZIONE							
CRITERIO	PARAMETRO	PUNTEGGIO					
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	AMPIEZZA DEL TERRITORIO DI RIFERIMENTO	FINO A 3 COMUNI	DA 4 A 7 COMUNI	DA 8 A 12 COMUNI	DA 13 A 17 COMUNI	OLTRE 17 COMUNI	
		1	2	3	4	5	punti
	ENTITA' RISORSE ECONOMICHE (budget)	FINO A 500.000 Euro	DA 500.001 a 1.000.000	DA 1.000.001 a 5.000.000	DA 5.000.001 a 10.000.000	OLTRE 10.000.000	
		1	2	3	4	5	punti
	ENTITA' RISORSE UMANE DEDICATE	fino a 3 RISORSE	Da 4 a 6 RISORSE	Da 7 a 10 RISORSE	Da 10 a 14 RISORSE	OLTRE 15 RISORSE	
		1	2	3	4	5	punti
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	(valutazione qualitativa)	1	2	3	4	5	punti
COMPLESSITÀ DELLE COMPETENZE	RAPPORTO CON ORGANIZZAZIONI ESTERNE *	1 ORGANIZZAZIONE	DA 2 A 3 ORGANIZZAZIONI	DA 3 A 5 ORGANIZZAZIONI	DA 5 A 10 ORGANIZZAZIONI	OLTRE 10 ORGANIZZAZIONI	
		1	2	3	4	5	punti
	MATERIE TRATTATE	1 CLASSE DEL TITOLARIO	2 CLASSI	3 CLASSI	4 CLASSI	OLTRE 4 CLASSI	
		1	2	3	4	5	punti
OBIETTIVI STRATEGICI	LEGAME CON LO SCHEDE OPERATIVE PSSIR	1 SCHEDE	2 SCHEDE	3 SCHEDE	4 SCHEDE	5 SCHEDE E OLTRE	
	1	2	3	4	5	punti	
	VALENZA STRATEGICA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (valutazione qualitativa)	1	2	3	4	5	
<b>MAX 40 PUNTI</b>							

\*RAPPORTO CON ORGANIZZAZIONI ESTERNE: per affidamenti, convenzioni, protocolli, deliberazioni o altro rapporto simile, anche con enti pubblici non comunali

L'indennità corrispondente all'incarico è di importo compreso tra un minimo di 1.679,00 € e un massimo di 12.000,00 € annui lordi così come previsto dal vigente CCNL, e viene corrisposto in tredici mensilità.

Il valore economico annuo degli incarichi organizzativi viene attribuito nelle modalità di seguito rappresentate:

VALORE ECONOMICO ANNUO		
DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ECONOMICO
8	12	€ 1.700,00
13	19	€ 4.000,00
20	26	€ 7.000,00
27	33	€ 10.000,00
34	40	€ 12.000,00

In ogni caso resta inteso che, nel caso in cui il valore degli incarichi di funzione sia uguale o superiore ad €3.227,85, l'indennità relativa assorbe il compenso per il lavoro straordinario<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> art. 20, co. 2 CCNL: "L'indennità relativa agli incarichi di organizzazione assorbe il compenso per il lavoro straordinario. Tale compenso è comunque spettante qualora il valore di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad euro 3.227,85"

## 2.2.2 Incarichi professionali

INCARICHI PROFESSIONALI							
CRITERIO	PARAMETRO	PUNTEGGIO					
DIMENSIONE ORGANIZZATIVA	AMPIEZZA DEL TERRITORIO DI RIFERIMENTO	FINO A 3 COMUNI	DA 4 A 7 COMUNI	DA 8 A 12 COMUNI	DA 13 A 17 COMUNI	OLTRE 17 COMUNI	
		1	2	3	4	5	punti
LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'	(valutazione qualitativa)	1	2	3	4	5	punti
COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE	RAPPORTO CON ORGANIZZAZIONI ESTERNE *	1 ORGANIZ.	DA 2 A 3 ORGANIZ.	DA 3 A 5 ORGANIZ.	DA 5 A 10 ORGANIZ.	OLTRE 10 ORGANIZ.	
		1	2	3	4	5	punti
	MATERIE TRATTATE	1 CLASSE DEL TITOLARIO	2 CLASSI	3 CLASSI	4 CLASSI	OLTRE 4 CLASSI	
		1	2	3	4	5	punti
OBIETTIVI STRATEGICI	LEGAME CON LO SCHEDE OPERATIVE PSSIR	1 SCHEDE	2 SCHEDE	3 SCHEDE	4 SCHEDE	5 SCHEDE E OLTRE	
	1	2	3	4	5	punti	
	VALENZA STRATEGICA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (valutazione qualitativa)	1	2	3	4	5	punti
<b>MAX 30 PUNTI</b>							

\*RAPPORTO CON ORGANIZZAZIONI ESTERNE: per affidamenti, convenzioni, protocolli, deliberazioni o altro rapporto simile, anche con enti pubblici non comunali

VALORE ECONOMICO ANNUO		
DA PUNTI	A PUNTI	VALORE ECONOMICO
6	10	€ 1.700,00
11	15	€ 4.000,00
16	20	€ 6.000,00
21	25	€ 8.000,00
26	30	€ 10.000,00

### 3. CONFERIMENTO, DURATA E REVOCA DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE

Per il conferimento di ciascun incarico, Coeso emana un bando interno di selezione, specificando per ciascuna posizione:

- le funzioni e responsabilità peculiari della posizione in esame;
- i requisiti professionali specifici eventualmente necessari per l'accesso<sup>10</sup>;
- le categorie di personale cui la selezione è riferita;
- i termini per la presentazione delle domande e quanto altro sia ritenuto necessario.

Il possesso della laurea magistrale o specialistica deve essere considerato quale elemento di valorizzazione per l'attribuzione di tutti gli incarichi di organizzazione di maggior complessità.

Il personale interessato presenta domanda nei termini e con le modalità specificate dal bando.

La valutazione delle domande sarà effettuata – anche previa nomina di commissione esaminatrice, in funzione del ruolo e del profilo dell'incarico – sulla base dell'analisi dei curricula e dell'eventuale colloquio.

Nel conferimento degli incarichi 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 dal D.Lgs. n. 39/2013 e riservate agli incarichi dirigenziali.

Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato del Direttore che riporta:

- la descrizione delle linee di attività.
- il nominativo del dipendente incaricato;
- l'incarico di funzione attribuito e la relativa tipologia nonché la misura dell'indennità relativa;
- gli obiettivi da conseguire dal titolare dell'incarico;
- l'obbligo a relazionare annualmente sul conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'incarico deve essere firmato per accettazione (anche nell'eventualità di rinnovo) e ha durata tra un minimo di tre e un massimo di cinque anni rinnovabile, previa valutazione positiva, per una durata massima complessiva di 10 anni.

#### 3.1 Sospensione e revoca dell'incarico prima della scadenza

Prima della scadenza naturale dell'incarico, la revoca può avvenire a seguito di:

- ipotesi di responsabilità grave e reiterata del dipendente incaricato;
- valutazione negativa, anche prima della scadenza naturale, nel caso in cui emergano situazioni che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa con risultati totalmente negativi;
- mutamenti normativi e riorganizzazione interna, che comportino la soppressione dell'incarico di funzione;
- venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione dell'incarico;
- attribuzione al titolare dell'incarico di altro e diverso incarico di funzione.

La revoca comporta, pertanto, la cessazione immediata dall'incarico con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza e la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso.

<sup>10</sup> Per i quali si rinvia agli artt. 16 e 17 del CCNL

### **3.2 Valutazione dei risultati conseguiti**

Il dipendente al quale è conferito l'incarico svolge le relative funzioni con assunzione diretta di responsabilità in ordine alla realizzazione degli obiettivi affidati.

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione finale al termine dell'incarico, con le modalità previste da specifico atto regolamentare in materia, in assenza del quale, si procederà come segue:

- ciascun titolare di incarico di funzione è chiamato a produrre una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati raggiunti
- la relazione viene acquisita dal dirigente responsabile della struttura cui afferisce l'incarico ovvero, in assenza del livello dirigenziale sovraordinato, dal Direttore della SdS
- in caso di valutazione negativa la SdS, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della stessa, acquisisce, in contraddittorio, le controdeduzioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia

L'esito della valutazione finale è rilevante per l'affidamento dello stesso o di altri incarichi.

### **4. NORMA DI RINVIO**

Per quanto altro non espressamente previsto nel presente documento, si rinvia alla normativa vigente ed alle disposizioni contrattuali.