Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Valtellina e Alto Lario

SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

REGOLAMENTO

REGOLAMENTO IN MATERIA DI CONFERIMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE

INDICE di REVISIONE	00	
DATA di AGGIORNAMENTO	04/12/2023	
DESCRIZIONE MODIFICHE INTEGRAZIONI	Emissione	
FASE	**NOMINATIVO**	**FIRMA**
REDAZIONE Data _____	C. Tudori – Incarico di Funzione Gestione Giuridica Risorse Umane - SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	
PRE-VERIFICA Data _____	C. Paganoni - Incarico di Funzione Qualità e Risk Management - SC Gestione Operativa: Next Generation EU – Qualità e Risk Management	
VERIFICA Data _____	E. Tanzi – Direttore SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane	
APPROVAZIONE Data _____	A. De Vitis – Direttore Amministrativo	

INDICE

ART. 1) OGGETTO DEL REGOLAMENTO 3
ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI GENERALI 3
ART. 3) TIPOLOGIE DI INCARICO 3
ART. 4) CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI 4
ART. 5) PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI GESTIONALI 4
ART. 6) PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI DI CONSULENZA, STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO 6
ART. 7) DURATA 6
ART. 8) CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE 6
ART. 9) AFFIDAMENTO O REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE 7
ART. 10) REVOCA DEGLI INCARICHI 7
ART. 11) INCARICHI TEMPORANEI DI SOSTITUZIONE 8
ART. 12) ROTAZIONE DEGLI INCARICHI 8
ART. 13) VALUTAZIONE DI FINE INCARICO 9
ART. 14) NORMA FINALE 9

ART. 1) OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento, quale strumento organizzativo e di riconoscimento delle professionalità, determina le varie tipologie di incarichi conferibili al personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale dell'ASST Valtellina e Alto Lario nonché i criteri e le modalità di conferimento, valutazione, modifica e revoca degli incarichi stessi, in coerenza con l'assetto organizzativo definito nel Piano organizzativo aziendale strategico (POAS) e nel rispetto della normativa vigente e del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020.
Ai sensi dell'art. 64, comma 1, lett. a) e d) del suddetto CCNL, il presente regolamento viene adottato previo confronto con le organizzazioni sindacali.

ART. 2) CAMPO DI APPLICAZIONE E PRINCIPI GENERALI

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dirigente amministrativo, tecnico e professionale dipendente dell'ASST Valtellina e Alto Lario, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.
La carriera professionale si sviluppa attraverso percorsi permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale sia di incarichi di tipo prevalentemente professionale.
Le diverse tipologie di incarico sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi. Ne consegue che in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza, raggiungono, secondo la graduazione aziendale, una corrispondente valorizzazione economica.
A tutti i dirigenti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Gli incarichi sono conferiti anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.
Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene sulla base di valutazioni che tengono conto del POAS, dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti in azienda.

ART. 3) TIPOLOGIE DI INCARICO

Ai sensi dell'art. 70 del CCNL 17/12/2020 al dirigente di cui all'art. 2 sono conferibili i seguenti incarichi:

INCARICHI GESTIONALI

- **Incarico di Direttore di Dipartimento**, conferibile esclusivamente ai Direttori delle Strutture Complesse aggregate nel Dipartimento;
- **Incarico di Direzione di Struttura Complessa**, conferibile ai sensi dell'art. 71 del CCNL 17.12.2020;
- **Incarico di Direzione di Struttura Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale,** articolazione interna del Dipartimento o del Distretto e che include necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- **Incarico di Direzione di Struttura Semplice, quale articolazione di Struttura Complessa,** include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

INCARICHI PROFESSIONALI:

- **Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

L'individuazione degli incarichi rientra nel potere organizzativo dell'Azienda secondo l'assetto previsto nel POAS, nel rispetto degli atti di programmazione regionale e nei limiti delle risorse disponibili nel "Fondo retribuzione di posizione".

ART. 4) CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli elementi per il conferimento e rinnovo degli incarichi sono i seguenti:

- valutazione del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 76, comma 2, CCNL 17.12.2020, ove esistente;
- risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa individuale da parte del Nucleo di Valutazione delle prestazioni ai sensi dell'art. 76, comma 4, CCNL 17.12.2020;
- ruolo/ profilo di afferenza;
- attitudini personali e capacità professionali sia in relazione alle conoscenze specialistiche che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- criterio di rotazione, ove applicabile.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, fatto salvo il mantenimento della titolarità della Struttura Complessa da parte del Direttore di D ipartimento ai sensi dell'art. 17-bis, comma 2, del D. Lgs. n.502/92 e s.m.i..
L'affidamento degli incarichi della dirigenza è conferito a tempo determinato e ha una durata di cinque anni.
Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti, con atto scritto e motivato del Direttore Generale, ai dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL vigente.

ART. 5) PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI GESTIONALI

Incarichi di Direzione di Dipartimento

Gli incarichi di **Direzione di dipartimento** sono affidati dal Direttore Generale su base fiduciaria - sentito il Direttore Amministrativo - a uno dei Direttori di Struttura Complessa afferenti al Dipartimento.
Sono conferiti nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale e con le procedure previste dall'art.17-bis del D. Lgs. 502/1992 e s.m.i..
Le modalità e procedure sono declinate nel vigente regolamento aziendale per il funzionamento dei Dipartimenti.

Incarichi di Direzione di struttura complessa

Gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa sono conferiti nel limite delle Strutture Complesse previste dal POAS ai dirigenti dipendenti dell'ASST a tempo indeterminato che abbiano maturato, nel corrispondente profilo dirigenziale del SSN, almeno 5 anni di esperienza

professionale maturati a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità.
Solo ove fosse accertata, con le procedure selettive di seguito descritte, la mancanza presso l'Azienda di personale dirigenziale che abbia maturato integralmente la predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a un dirigente con esperienza professionale inferiore.
Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione di Struttura Complessa è responsabile della gestione e dei risultati di attività che gli competono, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati con riferimento agli obiettivi di rendimento fissati dal Direttore Generale e del rispetto del relativo budget dal momento dell'eventuale assegnazione.
Per l'affidamento dell'incarico, l'ASST pubblica, sul sito aziendale, per un periodo non inferiore a 15 giorni, apposito avviso di selezione interna con l'indicazione di: titoli, requisiti, profilo e documentazione da produrre.
La valutazione comparata delle candidature è demandata ad apposita commissione composta da Direttore Amministrativo, dal Direttore del Dipartimento di afferenza della Struttura e da un Direttore di Struttura Complessa di area tecnico/amministrativa all'uopo individuato. E' previsto apposito colloquio al fine di vagliare le attitudini e le caratteristiche motivazionali dell'interessato.
Il giudizio espresso dalla commissione terrà conto:

- del curriculum professionale e formativo;
- delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, i rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- della capacità relazionali e di lavoro in team;
- dell'aderenza al profilo declinato.

L'elenco degli idonei è trasmesso al Direttore Generale che assume la sua decisione e adotta il provvedimento di nomina adeguatamente motivato.

Incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale/Distrettuale e di Struttura Semplice

Gli incarichi di Responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale/Distrettuale e di Struttura Semplice sono conferiti nei limiti delle strutture previste dal POAS ai dirigenti dipendenti a tempo indeterminato dell'ASST che abbiano superato il periodo di prova, in possesso di adeguata esperienza, formazione e attitudine a ricoprire funzioni gestionali.
La procedura di selezione degli aspiranti all'incarico viene effettuata tra i dirigenti in servizio presso l'ASST in possesso dei requisiti richiesti e con le modalità di seguito indicate:
per ogni incarico da affidare viene emanato dall'Amministrazione un avviso rivolto al personale interno, da pubblicare sul sito internet aziendale per un periodo indicato nel bando.
L'avviso deve specificare:

- il tipo di incarico da affidare;
- il profilo professionale richiesto;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze;
- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare le attitudini e le capacità professionali dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare,

dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione organizzativa;
- l'invito ad allegare un curriculum professionale.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda su proposta del:
- Direttore della SC di riferimento, Direttore di Dipartimento - **per il conferimento di SS**;
- Direttore del Dipartimento/Distretto di afferenza, Direttore di una SC di afferenza al Dipartimento/Distretto - **per il conferimento di SSD o SD;**

La procedura di valutazione delle candidature è effettuata tendo conto dei criteri di cui al precedente art. 4, comma 1.

ART. 6) PROCEDURA CONFERIMENTO INCARICHI PROFESSIONALI DI CONSULENZA, STUDIO E DI RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, dopo il positivo superamento del periodo di prova, viene conferito, di norma, un incarico di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.
La proposta d'incarico è trasmessa alla SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane da parte del Direttore di Struttura Complessa di appartenenza, vistata altresì dal Direttore di Dipartimento.
Il Direttore della struttura definisce gli ambiti di funzioni e autonomia operativa che caratterizzano l'incarico, in coerenza con le funzioni e gli obiettivi della struttura

ART. 7) DURATA

La durata degli incarichi è fissata come sotto specificato:

- **Direzione di Dipartimento**: stante la natura fiduciaria dell'incarico, non possono superare il periodo dell'incarico del Direttore Generale e cessano in caso di decadenza di quest'ultimo. Il Direttore del Dipartimento resta in carica sino alla nomina del suo successore.
- **Direzione Struttura Complessa, Struttura Semplice Dipartimentale/Distrettuale e Semplice, alta specializzazione, professionali di consulenza, studio, ricerca, ispettivo, di verifica e controllo**: hanno durata quinquennale, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL 17.12.2020

La durata degli incarichi può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15-ter, comma 3 D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 81 CCNL 17.12.2020 o per il venire meno dei requisiti.

ART. 8) CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO DIRIGENZIALE

Il contratto individuale perfeziona il conferimento di qualsiasi incarico dirigenziale, nella logica della privatizzazione del rapporto di lavoro che costituisce una delle direttrici portanti del riordino del pubblico impiego, come disciplinato dal decreto legislativo 165/2001.
Il contratto individuale di lavoro deve indicare:
- la struttura e/o la macrostruttura aziendale di riferimento;
- la tipologia dell'incarico conferito e la sua durata;
- la sede di lavoro;
- la retribuzione di posizione, sia per quanto concerne la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (direttamente connessa con la tipologia di incarico), sia

per quanto concerne la parte variabile aziendale, il cui valore si ottiene applicando al fondo a ciò finalizzato il peso attribuito in sede di graduazione delle funzioni;
- per le Strutture Complesse e Semplici Dipartimentali, la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l'incarico conferito.

Il contratto individuale, con il quale si perfeziona il conferimento di un qualsiasi incarico dirigenziale, deve essere sottoscritto dal dirigente incaricato entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di notifica del conferimento dell'incarico. Trascorso inutilmente tale termine, la mancata sottoscrizione da parte del dirigente deve essere interpretata come esplicita rinuncia all'incarico stesso. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

ART. 9) AFFIDAMENTO O REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

In caso di riorganizzazione, l'azienda si conforma alle seguenti disposizioni di legge e di contratto tenuto conto di quanto previsto dall'art. 71, comma 8 del CCNL 17.12.2020.
Ai sensi dell'art. 9, comma 32, del D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con modificazioni nella L. 30.7.2010, n. 122, alla scadenza di un incarico dirigenziale, in dipendenza di processi di riorganizzazione, anche in assenza di una valutazione negativa, l'azienda può non confermare l'incarico attribuito ad un dirigente, conferendo allo stesso un altro incarico anche di livello economico inferiore.
Ai sensi dell'art. 1, comma 18, del D.L. 13.8.2011, n. 138 convertito con modificazioni nella L. 14.9. 2011, n. 148, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità in relazione a motivati processi di riorganizzazione, l'azienda può disporre nei confronti del dirigente il passaggio ad altro incarico prima della scadenza di quello ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato o di altri fondi analoghi.
L'applicazione delle suddette disposizioni avviene previo confronto con le organizzazioni sindacali ex art. 64, comma 1, lett. d) del CCNL 17.12.2020 con riferimento al trattamento economico e al valore e rilievo dell'incarico. Restano ferme le clausole di garanzia previste dall'art. 31, commi 2 e 3 del citato CCNL per il trattamento economico da riconoscere per i due anni successivi alla scadenza naturale dell'incarico revocato anticipatamente per esigenze organizzative.

ART. 10) REVOCA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono revocati anticipatamente secondo quanto previsto dai CCNL pro tempore vigenti e dalle disposizioni legislative in materia per:
- i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 del D. Lgs. n. 502/92 e s.m.i.: "inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del Dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro";
- esito negativo della valutazione dei risultati affidata al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni ai sensi dell'art. 80 del CCNL 17.12.2020;
- il venir mento dei requisiti.

La revoca avviene con atto scritto e motivato.

ART. 11) INCARICHI TEMPORANEI DI SOSTITUZIONE

Per gli incarichi temporanei di sostituzione si fa riferimento all''art. 73 del CCNL 17.12.2020.

La sostituzione è consentita per il tempo necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 71 del CCNL 17.12.2020 e non può superare i 9 mesi, prorogabili di altri 9, previa indizione di apposito avviso di selezione pubblicato sulla intranet aziendale per n. 10 giorni, riservato ai dirigenti interni titolari di incarico di Struttura Semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art 27 CCNL 8/6/2000 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza.

L'incarico verrà affidato tramite valutazione comparativa dei curriculum prodotto dai candidati, effettuata dal Direttore Amministrativo e dal Direttore di Dipartimento.

La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale.

ART. 12) ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi dirigenziali si applicano, ove possibile, le disposizioni previste dalla Legge n. 190/ 2021, dalle linee guida ANAC, nonché dal piano anticorruzione aziendale. Nel rispetto dell'art. 1, comma 10, della L. 6 novembre 2012 n. 190 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato con deliberazione ANAC n. 831/2016, sezione VII Sanità, è prevista la rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la piena attuazione del sistema di contrasto alla corruzione. In considerazione delle peculiarità dell'Istituto, quale ente del servizio sanitario nazionale, l'applicabilità del principio della rotazione presenta delle criticità in ragione della specificità delle competenze richieste e della esiguità delle unità di organico PTA.
La rotazione degli incarichi è attuabile secondo la mappatura dei rischi operata dal Piano aziendale di prevenzione della corruzione e dando prevalenza alla salvaguardia dell'infungibilità delle funzioni esercitate dal dirigente e delle oggettive difficoltà per l'acquisizione puntuale di nuove competenze.
La misura della Rotazione Ordinaria del personale dirigenziale può risultare di fatto non possibile o di difficile applicazione, se non a discapito della qualità dei servizi resi all'utenza e/o con un aggravio dei costi, per le figure professionali infungibili o di difficile sostituzione, ovvero:

- per quei profili professionali per i quali è previsto il possesso di diplomi o lauree specialistiche e/o abilitazioni specialistiche, possedute da una sola unità lavorativa non altrimenti sostituibile (nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità);
- per coloro che abbiano acquisito una specifica professionalità pluriennale non sostituibili immediatamente, senza pregiudizio per l'efficacia ed efficienza del servizio;
- per le posizioni assegnate per concorso ex art. 15 del D. Lgs. n. 502/1992, le cui funzioni specialistiche risultano indispensabili.

Nei casi di competenze infungibili o di oggettiva difficoltà ad effettuala la rotazione è possibile ricorrere allo strumento c.d. delle "segregazione di funzioni", con attribuzione a soggetti diversi delle funzioni istruttorie, procedimentali amministrative, di valutazione tecnica, decisionali e di verifica dell'esecuzione o altre misure alternative o compensative individuate nell'ambito del PTPCT per la generalità dei dipendenti.
Pertanto, la rotazione sarà applicata in corso di incarico solo ove il rischio di corruzione sia conclamato sulla base di elementi oggettivi (cd. "rotazione straordinaria"), in caso di coinvolgimento del dirigente in procedimento penale o procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, con attuazione delle misure di cui all'art. 16, comma 1 lettera l-quater e all'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Negli altri casi la rotazione dei dirigenti può, comunque, avvenire solo al termine dell'incarico di titolarità, precisando che l'affidamento dell'incarico ad altro dirigente, in applicazione del principio della rotazione, prescinde dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente (e quindi non comporta penalizzazioni dello stesso) e deve prevedere il rispetto delle procedure previste dal presente regolamento. La durata dell'incarico per quelli che saranno individuati a più elevato rischio di corruzione dovrà essere fissata al limite temporale minimo previsto che, comunque, sia adeguato a garantire, per il tramite dei meccanismi aziendali individuati ai fini della rotazione, continuità e competenza nell'attività delle strutture.

ART. 13) VALUTAZIONE DI FINE INCARICO

Le valutazioni di fine incarico competono ai Collegi Tecnici di cui all'art. 76 del CCNL 17.12.2020. Le modalità di funzionamento dei Collegi Tecnici e dei criteri di valutazione sono definite nello specifico regolamento. Le procedure di valutazione sono ultimate entro la scadenza dell'incarico al fine di non creare soluzione di continuità fra gli incarichi. Per le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti si richiama interamente quanto previsto negli artt. da 74 a 81 del CCNL 17.12.2020.

ART. 14) NORMA FINALE

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.