



Azienda Ospedaliero Universitaria
Policlinico "G. Rodolico – San Marco"
Catania

REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, VETERINARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE DI CUI ALL'ART.7 DEL CCNQ SULLA DEFINIZIONE DEI COMPARTI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DEL 13 LUGLIO 2016, DELL'AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA POLICLINICO "G. RODOLICO – SAN MARCO"

CATANIA

(Art. Atto Aziendale approvato con deliberazione n.)

Revisione	Data	Normativa di riferimento:

	Data	Firma
Tavolo Tecnico del		
Collaboratore:		
Approvato dal D.G.		

[Handwritten signatures and initials]

1

Premessa.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
Riferimenti normativi e documentali.....	3
PARTE I - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	3
Art.1 - Incarichi di Direttore di Dipartimento ad Attività Integrata	4
Art. 2 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa.....	4
Art. 3 - Incarichi di Direzione di Programmi inter e/o infradipartimentali	6
Art. 4 - Incarichi di struttura semplice e di struttura semplice dipartimentale	6
Art. 5 - Incarichi di natura professionale	8
Art. 6 - Incarichi di natura professionale per i neo assunti.....	8
Art. 7 - Criteri per l’affidamento degli incarichi di struttura semplice o di natura professionale	8
Art. 8 - Affidamento di incarico diverso a seguito di modifiche nell’organizzazione aziendale	9
Art. 9 - Contratto individuale di lavoro per accettazione incarico.....	10
Art. 10 - Integrazione del contratto individuale di lavoro per i neo assunti.....	11
Art. 11 - Sostituzione del dirigente	11
PARTE II - VERIFICA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E RELATIVI EFFETTI.....	12
Art.13 - Finalità della valutazione	13
Art.14 - Procedure di valutazione	13
Art. 15 - Norme finali	14

Premessa

Nell’ambito del processo di riforma del pubblico impiego il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa. Tale sistema, che si basa sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti. (art.17 CCNL 19.12.2019).

Con il presente Regolamento, emanato ai sensi dell’art. 20 c.5 del CCNL 19.12.2019 dell’Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie, l’Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico di Catania definisce le procedure per l’affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi della dirigenza

[Handwritten signatures and initials]

medica e delle figure equiparate di cui all'art. 5 c. 1 del D. Lgs. 517/99. Il presente documento sostituisce il Regolamento precedentemente approvato con deliberazione n. 207 del 18 febbraio 2013.

Riferimenti normativi e documentali

- CC.CC.NN.LL. dell'Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie;
- D. Lgs 502/92 e s.m.i.;
- D. Lgs. 517/1999;
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Decreto Assessoriale 26 settembre 2011 "Linee di indirizzo regionali in materia di verifica e di valutazione del personale dipendente del S.S.R.";
- Decreto Assessoriale del 10.03.2020 "Approvazione del protocollo d'intesa tra la Regione Siciliana e l'Università degli Studi di Catania";
- Decreto Assessoriale di approvazione dell'Atto Aziendale e successiva deliberazione di presa d'atto
- Piano della Performance 2019-2021 (deliberazione n. 213 del 31/01/2019);
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dirigenti e del personale del comparto (deliberazione n. 659 del 30.12.2014 e s.m.i).

PARTE I - AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Azienda procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti medici, ivi compresi ai professori ed ai ricercatori universitari, seguendo i principi e i criteri esposti nel seguente Regolamento redatto nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dal D.Lgs. n.502/92 e successive modifiche ed integrazioni, e di quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis del decreto legislativo n. 502/92 e s.m.i, approvato con Deliberazione n., giusta art. 20 del C.C.N.L. 19.12.2019 Area Dirigenza Medica e Veterinaria, nonché di quanto disposto dal D.Lgs. 517/99 e dal Protocollo d'Intesa tra Regione Sicilia e Università di Catania approvato con Decreto Assessore Regionale della Salute del 29/01/2015.

Le tipologie di incarichi conferibili al personale della dirigenza medica ai sensi del CCNL vigente e dell'art.43 dell'Atto Aziendale sono le seguenti:

- Incarichi Gestionali**
 - Incarichi di Direzione di Dipartimento;
 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa;
 - Incarichi di Struttura Semplice a valenza dipartimentale;



- d) Incarichi di Struttura Semplice;
- e) Incarichi di Direzione di Programmi inter e/o infradipartimentali;

II) Incarichi Professionali

- a) Incarichi di natura professionale di altissima professionalità:
 - a1) articolazione di struttura complessa
 - a2) a valenza dipartimentale ;
- b) Incarichi professionali di alta specializzazione
- c) Incarichi professionali, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo.
- d) Incarichi professionali di base

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base.

Art.1 - Incarichi di Direttore di Dipartimento

Il Direttore di Dipartimento e' nominato dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore ed è scelto, in base alla capacità gestionale ed organizzativa, all'esperienza professionale ed al curriculum, tra i responsabili delle strutture complesse di cui è composto il dipartimento o tra i professori titolari di un programma di cui al comma 4 dell'art.5 del D.Lgs. 517/1999 assimilabile a struttura complessa. Il Direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa o del programma cui e' preposto.

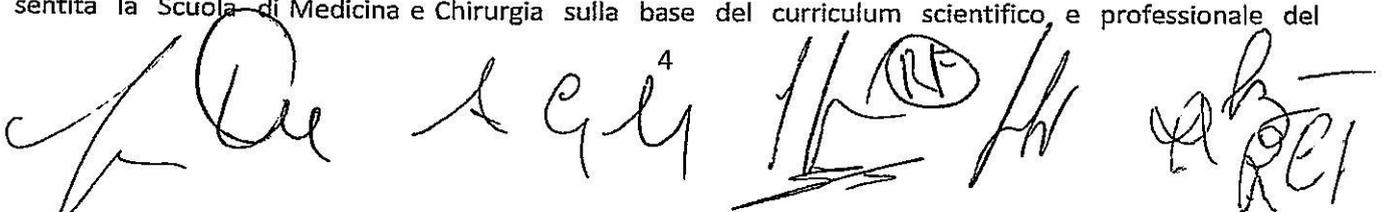
Il Direttore del D.A.I. è nominato dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, ed è scelto, in base alla capacità gestionale ed organizzativa, all'esperienza professionale ed al curriculum didattico e scientifico, tra i responsabili delle strutture complesse di cui è composto il dipartimento o tra i professori titolari di un programma di cui al comma 4 dell'art.5 del D.Lgs. 517/1999 assimilabile a struttura complessa. Il Direttore del Dipartimento rimane, titolare della struttura complessa o del programma a cui è preposto.

Il Direttore del D.A.I. ha la responsabilità della razionale e corretta gestione e programmazione delle risorse assegnate per la realizzazione degli obiettivi attribuiti e per la soddisfazione delle peculiari esigenze connesse alle attività didattiche e scientifiche.

Art. 2 - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa riguardano le Unità Operative Complesse di cui all'art. 38 dell'Atto Aziendale, dotate di autonomia gestionale, tecnica e professionale e soggette a rendicontazione analitica.

La nomina dei Direttori delle Strutture Complesse a direzione universitaria è effettuata, ai sensi dell'art. 15, comma 7 bis, lett. c) e d) del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, sentita la Scuola di Medicina e Chirurgia sulla base del curriculum scientifico, e professionale del



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with a circled 'RF' in the middle, and another signature on the right.

responsabile da nominare, e con le procedure di cui all'art.9 comma 6 del Protocollo d'intesa Regione Università pubblicato il 3-4-2020 sulla GURS n. 19.

Per le Strutture Complesse non a direzione universitaria la nomina è effettuata in favore di dirigenti ospedalieri ai sensi dell'art. 15 comma 7 bis del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i, sempre dal Direttore Generale.

Sono incarichi di Struttura Complessa gli incarichi di Direzione Medica di Presidio di cui all'art. 34 dell'Atto Aziendale.

Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15 septies del D. Lgs. 502/92.

Fermo restando quanto previsto all'art. 11, comma 7 (Il contratto individuale di lavoro), il contratto individuale d'incarico disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire.

Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni. La durata dell'incarico 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, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 2, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

Nel conferimento degli incarichi le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- e) del criterio della rotazione ove applicabile.



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'A. Or'. In the center, there is a signature that looks like 'A. G. Y.' with a circled '15' below it. To the right, there are several other signatures, including one that looks like 'M. G.' and another that looks like 'R. G.'. There is also a small number '5' written above the 'A. G. Y.' signature.

I criteri per il conferimento degli incarichi di cui al comma 1 come previsti dall' articolo 19, comma 9, CCNLL, e sopra riportati, sono integrati da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonchè dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

Art. 3 - Incarichi di Direzione di Programmi inter e/o infradipartimentali

La responsabilità e la gestione di programmi inter e/o infradipartimentali, finalizzati alla integrazione delle attività assistenziali didattiche e di ricerca, è affidata dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, sentita la Scuola di Medicina e Chirurgia , ai professori universitari di prima fascia e seconda fascia ai quali non sia possibile attribuire un incarico di direzione di Struttura Complessa o di minore complessità.

La responsabilità e la gestione di analoghi programmi di minore complessità e rilevanza può essere affidata ai professori di seconda fascia, ai quali non sia possibile conferire un incarico di direzione di struttura complessa o semplice.

Al responsabile del Programma compete 1) il coordinamento e la gestione di risorse attribuite tra quelle assegnate al Dipartimento assistenziale di riferimento e 2) la responsabilità diretta in ordine al raggiungimento di specifici obiettivi.

L'individuazione delle risorse, per lo svolgimento di tali programmi, attiene alla autonomia gestionale del D.G. che terrà conto in sede di assegnazione, a tale scopo, della programmazione dell'attività formativa della facoltà di medicina.

Art. 4 - Incarichi di struttura semplice e di struttura semplice dipartimentale

Le strutture semplici sono articolazioni organizzative che possono afferire direttamente al Dipartimento, quando svolgono attività di interesse di diverse Strutture complesse, oppure possono essere articolazioni interne ad una singola Struttura complessa. Le strutture semplici possono anche afferire direttamente alla Direzione Aziendale (Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione Amministrativa). Gli incarichi di direzione di struttura semplice rientrano tra quelli di cui all'art. 18, comma 1 lettera b) e c) del vigente C.C.N.L. - Area Medica S.S.N.

Nell'ambito dell'articolazione sanitaria le strutture organizzative semplici assumono la denominazione di Unità Operative Semplici.



6

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'i.g.y' with a circled '15' next to it. To the right, there are several more signatures, including one that looks like 'h.a.b.' and another that is more stylized. A small circled '6' is written above the 'i.g.y' signature. On the far right, there is a large, circular scribble or signature.

Ciascuna struttura semplice possiede autonomia tecnico-professionale e gestionale-organizzativa, limitatamente alle risorse ed agli obiettivi negoziati ed assegnati in modo specifico e fermo restano i poteri di indirizzo e coordinamento gestionale e operativo svolto dai dirigenti responsabili di struttura complessa nei confronti dei dirigenti di struttura semplice che afferiscono alla struttura complessa e degli altri dirigenti con incarico non gestionale.

Il numero delle strutture semplici è individuato nel rispetto delle previsioni del D.L. n. 95/12, nel testo convertito dalla legge n. 135/12, del documento LEA del 26 marzo 2012 e della rete ospedaliera regionale, in coerenza con le esigenze di formazione specialistica e con le peculiarità della Scuola di Medicina e Chirurgia

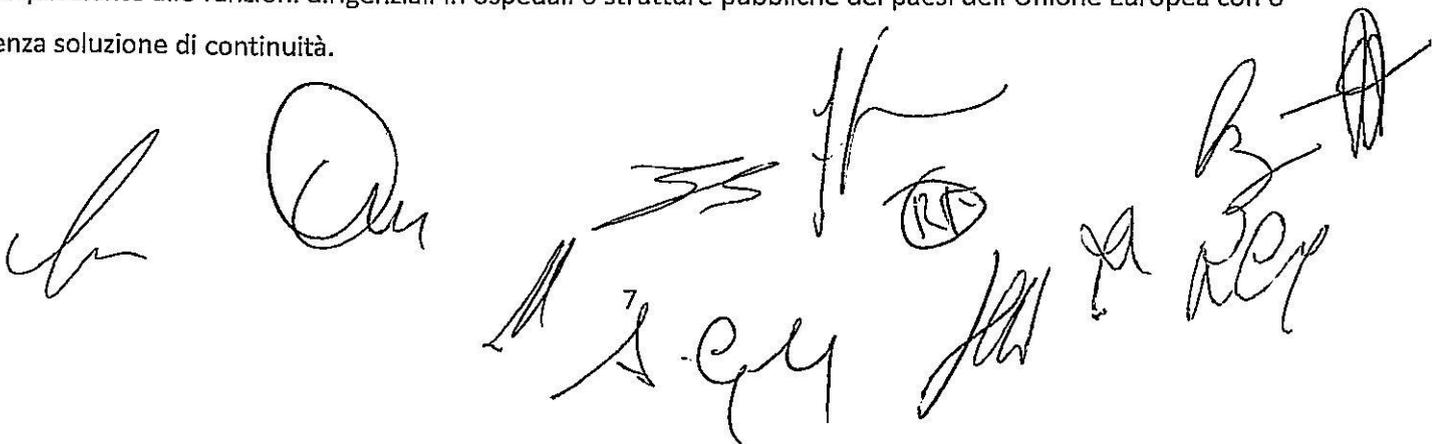
Nelle strutture semplici, intesa come articolazione interna di una struttura complessa, il responsabile è scelto dal direttore generale su proposta del direttore della struttura complessa di appartenenza, sentito il Direttore del Dipartimento assistenziale o del D.A.I., tra i professori e ricercatori universitari di ruolo e a tempo determinato e/o tra i dirigenti medici ospedalieri.

Nelle strutture semplici a valenza dipartimentale l'individuazione del responsabile da parte del Direttore Generale avviene su proposta del Direttore del Dipartimento di appartenenza d'intesa con il Rettore, o mediante avviso/valutazione curriculum o mediante procedura concorsuale.

Il dirigente cui è affidato l'incarico di responsabilità di U.O. semplice assume la qualifica di Responsabile e, fermo restando l'autonomia clinico professionale, svolge la propria attività secondo gli indirizzi forniti dal Direttore dell'U.O. Complessa cui afferisce. Il dirigente della UOS utilizzerà, pertanto, le risorse umane e strumentali in coerenza con i piani di attività della U.O. Complessa di appartenenza.

Il conferimento dell'incarico di direzione di struttura semplice include responsabilità tecnico-specialistiche e/o gestionali in coerenza con quanto previsto nelle norme contrattuali in tema di graduazione delle funzioni dirigenziali.

Ai sensi dell'art.18 del CCNL 19/12/2019 dell'Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferibili ai dirigenti medici che abbiano superato cinque anni di anzianità di servizio a seguito di valutazione positiva ai sensi del CCNL dell'Area Dirigenza. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 (Campo di applicazione), nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'L.', a circular stamp or signature, a signature that looks like 'SS', a signature that looks like 'H', a signature that looks like 'R.D.', a signature that looks like 'A', a signature that looks like 'B', and a signature that looks like 'R.P.'. There are also some other scribbles and marks.

Art. 5 - Incarichi di natura professionale

1 - Ai dirigenti medici con cinque anni di anzianità, ai professori e ai ricercatori universitari ai quali non è affidato incarico di direzione di cui agli artt. 2, 3 e 4 vengono affidati incarichi di natura professionale diversamente graduati, come previsto dal provvedimento di graduazione degli incarichi e diversi dall'incarico di base.

2 - L'affidamento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato previa valutazione del livello delle attività svolte dal dirigente anche in termini di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, ai sensi di quanto previsto dal successivo art.7.

3. Nel computo dei cinque anni di anzianità ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità, nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea.

4. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili da ciascuna azienda o ente non può superare:

a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al par. II, lett. a1): il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al par II, lett. b) e c);

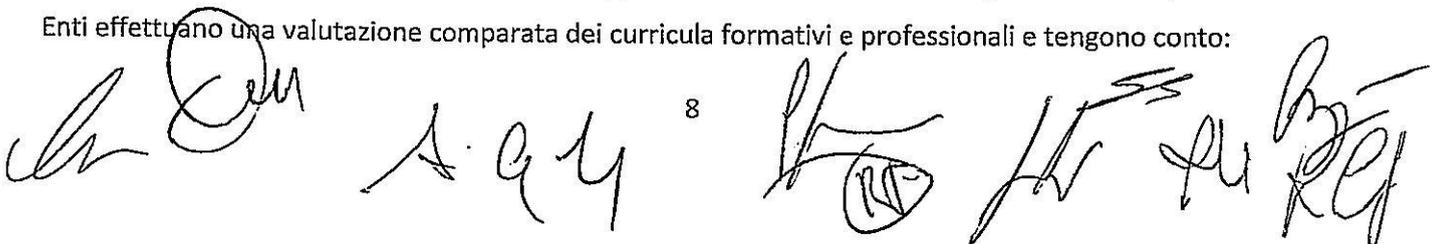
b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità di cui al comma 1, par. II, lett. a2): il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c).

Art. 6 - Incarichi di natura professionale per i neo assunti

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, nonché ai professori e ai ricercatori universitari cui non sia stato attribuito incarico di cui all'art.5, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è invece conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

Art. 7 - Criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice o di natura professionale

Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le Aziende ed Enti effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are initials 'A. G. Y' with a small number '8' to its right. To the right of these, there are several more signatures, some of which are partially obscured or overlapping. The signatures vary in style, from cursive to more blocky or stylized forms.

- f) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- g) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- h) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- i) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- j) del criterio della rotazione ove applicabile.

In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati secondo i criteri contenuti nel presente Regolamento dai Direttori di Dipartimento o dai Direttori delle Unità Operative Complesse interessate.

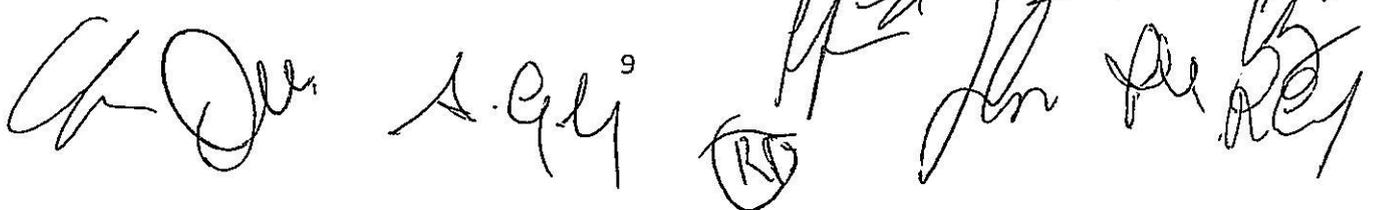
Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 (Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione) o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 3 (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

Art. 8 - Affidamento di incarico diverso a seguito di modifiche nell'organizzazione aziendale

A seguito di processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale, con mancata conferma della struttura complessa o semplice, può essere conferito al dirigente che ne era responsabile un incarico diverso da quello precedentemente svolto, con uguale graduazione delle funzioni.



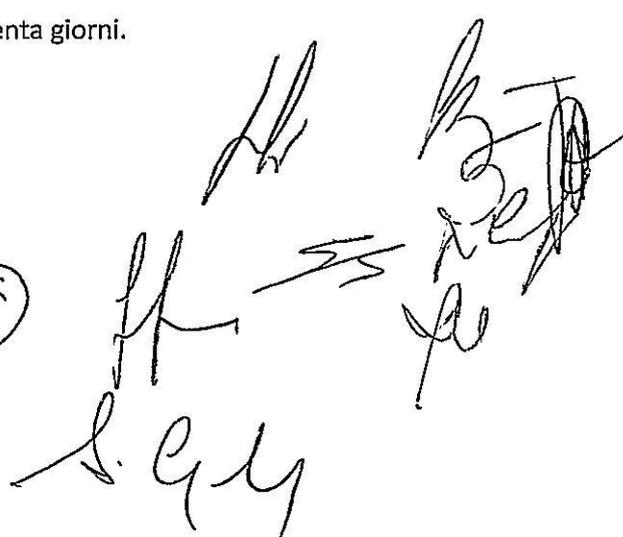
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'G. De...', followed by 'S. G. 9', a circled 'RS', and several other illegible signatures and initials, including one that looks like 'M. A. B. C. D. E. F. G. H. I. J. K. L. M. N. O. P. Q. R. S. T. U. V. W. X. Y. Z.'.

Ove non fosse possibile ricollocare il dirigente titolare di struttura complessa o semplice in altra struttura con uguale graduazione delle funzioni, l'Azienda procederà a conferire un incarico di minore valore economico, così come previsto dal comma 32 dell'art. 9 del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, e dal comma 18 dell'articolo 1 del D.L. 138/2011 nel testo convertito.

Nei processi di ricollocazione dei titolari di struttura l'Azienda adotta procedure selettive che consentano di valutare in modo obiettivo e trasparente competenze ed attitudini di tutti coloro che possono aver titolo a ricoprire le posizioni che si renderanno disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione attuati.

Art. 9 - Contratto individuale di lavoro per accettazione incarico

- 1 - Il conferimento dell'incarico comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui al vigente C.C.N.L.
- 2 - Nel contratto verranno specificate:
 - a) la tipologia dell'incarico conferito;
 - b) la durata dell'incarico;
 - c) il valore economico attribuito all'incarico che determina conseguentemente la retribuzione della posizione;
 - d) gli obiettivi da raggiungere;
 - e) le risorse affidate;
 - f) la periodicità delle verifiche obbligatorie;
 - g) le conseguenze di una eventuale valutazione negativa da parte degli organismi di verifica.
- 3 - I medesimi contenuti di cui al punto 2 verranno specificati per gli incarichi attribuiti ai professori e ai ricercatori universitari nel rispetto di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa.
- 4 - La eventuale modifica di uno degli elementi del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quanto previsto dal CCNL 19.12.2019, deve essere preventivamente comunicata al dirigente per il relativo assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.



Art. 10 - Integrazione del contratto individuale di lavoro per i neo assunti

Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art. 6 del presente regolamento.

Art. 11 - Sostituzione del dirigente

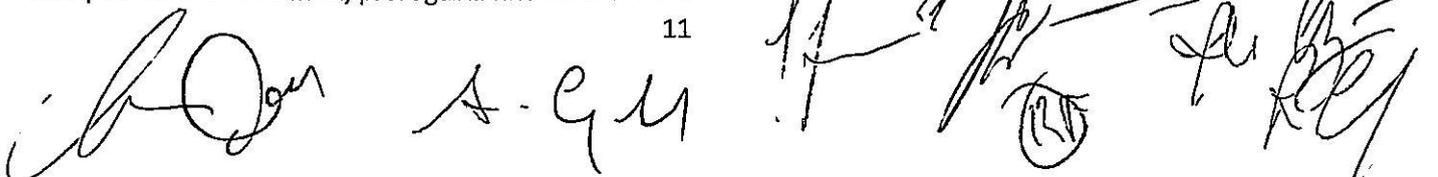
1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale. Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con le procedure di cui al comma 9.

2. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- b) il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18.

3. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

4. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.lgs. n.502/1992 e s.m.i.. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.



5. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore sanitario o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D.Lgs. n.165 del 2001 e della legge 816/1985 e successive modifiche o per distacco sindacale, l'Azienda o Ente provvede con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4. La durata massima di tale rapporto di lavoro a tempo determinato è quello di cui al comma 2 dell'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato).

6. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 108 (Assunzioni a tempo determinato) e dall'art. 109 (Trattamento economico - normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato). La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dall'art. 15 e seguenti del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. e dal presente contratto per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 può essere assegnato dall' Azienda o Ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato.

7. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a €. 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

8. Le Aziende o Enti, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7.

9. La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

PARTE II - VERIFICA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E RELATIVI EFFETTI

12
Segy

Art.13 - Finalità della valutazione

La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

L'Azienda definisce meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione degli art.li 55 e ss del CCNL dell'Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate degli art.li 55 e ss del CCNL dell'Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie.

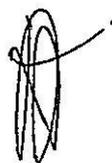
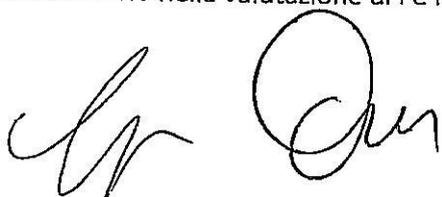
I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dagli articoli art.li 55 e ss. del CCNL dell'Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie sono parte integrante degli elementi di valutazione dell'Azienda per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici relativi.

Come previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 502/92, nel testo modificato dalla Legge 189/2012, gli strumenti per la verifica annuale dei dirigenti medici con incarico di responsabile di struttura semplice, di direzione di struttura complessa e dei direttori di dipartimento rilevano la quantità e la qualità delle prestazioni sanitarie erogate in relazione agli obiettivi assistenziali assegnati, concordati preventivamente in sede di discussione di budget, in base alle risorse professionali, tecnologiche e finanziarie messe a disposizione, registrano gli indici di soddisfazione degli utenti e provvedono alla valutazione delle strategie adottate per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse..

Art.14 - Procedure di valutazione

Le procedure di valutazione sono improntate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;



c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alle singole professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli art.li 55 e ss. del CCNL dell'Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie.

Relativamente agli aspetti connessi alla valutazione dei dirigenti medici si rinvia a quanto contenuto nel regolamento aziendale di approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dall'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009.

Art. 15 - Norme finali

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento, o in contrasto con altre norme di legge, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto, l'eventuale espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

2. Ai sensi dell'art. 10 comma 5 del D.Lgs. n°150/2009, in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

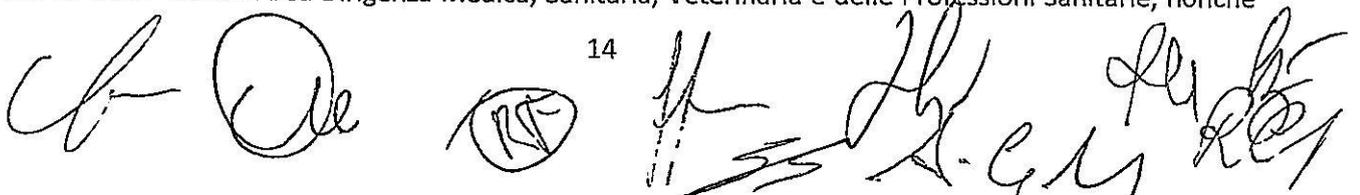
3. Ai sensi dell'art. 11 comma 1 lett. f) e g) del D.Lgs. n°150/2009:

- i curricula dei dirigenti redatti in conformità al vigente modello europeo;
- le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;

devono essere pubblicati sul sito aziendale istituzionale nella sezione: <<Amministrazione trasparente>>.

4. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

5. Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al C.C.N.L. - Sanità Area Dirigenza Medica, Sanitaria, Veterinaria e delle Professioni Sanitarie, nonché



alle disposizioni particolari di cui al D.Lgs. 21/12/1999 n. 517 ed al vigente Protocollo d'Intesa Regione Siciliana Università di Catania.

U
All
L
A. G. G.

A

R

S

M

O
A