



**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA  
POLICLINICO "G. RODOLICO - SAN MARCO"  
CATANIA**

DELIBERAZIONE N° 2337 DEL 08 NOV 2023

**OGGETTO: Presa d'atto e approvazione modifica "Regolamento per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi della Dirigenza P.T.A." - IMMEDIATA ESECUTIVITA'**

<p><b>SETTORE AFFARI GENERALI</b> <b>Relazioni Sindacali</b></p> <p>Bilancio 2023 C.E. /C.P. _____</p> <p><b>Il Responsabile dell'Istruttoria</b> (Dott.ssa Thea Giacobbe)</p> <p><i>Thea Giacobbe</i></p> <p><b>Il Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali</b> (Dott. Salvatore Faraci)</p> <p><i>Salvatore Faraci</i></p> <p><input type="checkbox"/> Il presente atto non comporta spesa</p> <p><b>Il Direttore del Settore</b> (Dott. Maurizio Grasso)</p> <p><i>Maurizio Grasso</i></p>	<p><b>IL DIRETTORE GENERALE</b> <b>Dott. Gaetano Sirna</b></p> <p>Nominato con D.P. n°613/serv1/S.G. del 29/10/2020</p> <p>Con il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dr. Rosario Fresta del Direttore Sanitario, Dr. Antonio Lazzara</p> <p>E con l'assistenza quale Segretario verbalizzante del Dott. <i>Maurizio Grasso</i></p>
<p><b>Settore Economico, Finanziario e Patrimoniale</b> Bilancio 2023 Registrazione n° _____</p> <p><input type="checkbox"/> Si attesta la compatibilità economica della spesa</p> <p>Il Funzionario _____</p> <p><b>Il Direttore del Settore</b> <b>Economico, Finanziario e Patrimoniale</b></p> <p>_____</p>	

## **PREMESSO**

- che in data 19 luglio 2023, è stato sottoscritto il Contratto Integrativo Aziendale 2021 -2023 (CIA) relativo al personale dirigenziale dipendente dell'Area Professionale, Tecnica e Amministrativa dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Policlinico "G. Rodolico-San Marco;
- che il predetto CIA, contenente fra l'altro la modifica del "Regolamento per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi della dirigenza P.T.A.", è stato adottato con deliberazione n. 1649 del 28/07/2023;
- che in sede di Tavolo Tecnico del 29/09/2023 con le OO.SS. di Area, è stato evidenziato che il predetto regolamento conteneva qualche refuso con quanto stabilito nel C.I.A. P.T.A. del 19.07.2023;
- che, a tal proposito, in data 31/10/2023 è stata trasmessa al settore proponente la bozza aggiornata del "Regolamento per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi della dirigenza P.T.A.", contenente fra l'altro le modifiche evidenziate dalle OO.SS. in sede di confronto del 29/09/2023, prendendo atto contestualmente della correzione dei precedenti refusi all'uopo contenuti;

## **VISTO**

- Il D.P.C.M. del 24 maggio 2001, "Linee guida concernenti i protocolli d'intesa da stipulare tra Regioni ed Università per lo svolgimento delle attività assistenziali delle Università nel quadro della programmazione nazionale e regionale, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 517/99 - Intesa ai sensi dell'art. 8 della L. 15 marzo 1997 n. 59";
- La Legge Regionale n. 5 del 14 aprile 2009 "norme per il riordino del Servizio Sanitario Regionale" e ss.mm.ii.;
- Il D.A. 4 marzo 2010, n. 645 e s.m.i. di approvazione del Protocollo di Intesa tra la Regione Siciliana - Assessorato alla Sanità e l'Università degli Studi di Catania;
- L'art. 5 e l'art. 64 del CCNL Area Funzioni Locali vigente, siglato in data 17.12.2020;

## **PRESO ATTO**

- Che si è proceduto ai sensi dell'art. 5 e l'art. 64 del CCNL Area Funzioni Locali vigente, con le attività di confronto in materia con le OO.SS., già in data 19/07/2023 e, da ultimo, in data 29/09/2023;
- Dell'esito dei lavori del tavolo di concertazione, composto dai rappresentanti di parte pubblica e dai delegati sindacali, ed in particolare l'esito dell'incontro del 29.09.2023, nella parte riguardante la modifica del "Regolamento per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi della dirigenza P.T.A.";
- Che per le ragioni sopra esposte, risulta necessario dover approvare le modifiche al "*Regolamento aziendale per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi della dirigenza P.T.A.*" adottato con deliberazione n. 1649 del 28/07/2023, così come trasmesso al settore proponente ed allegato al presente atto;
- della proposta come avanzata dal Direttore del Settore che, con la propria sottoscrizione, ne attesta le regolarità formale e la legittimità sostanziale;

**SENTITO** il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario

## **DELIBERA**

per i motivi esposti in premessa, che qui si intendono ripetuti e trascritti:

**PRENDERE ATTO** ed approvare le modifiche al "*Regolamento aziendale per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi della dirigenza P.T.A.*" adottato con deliberazione n. 1649/2023, così come trasmesso al settore proponente ed allegato al presente atto;

**DARE MANDATO** al Direttore del Settore Risorse Umane e al Direttore del Settore Economico Finanziario di provvedere agli adempimenti conseguenziali;

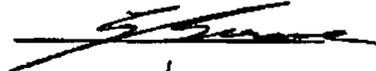
**NOTIFICARE** il presente provvedimento al Direttore del Settore Risorse Umane, al Direttore del Settore Economico Finanziario ed alle segreterie delle sigle sindacali firmatarie;

**MUNIRE** il presente atto della clausola d'immediata esecutività, al fine di rendere subito operative le previsioni regolamentari.

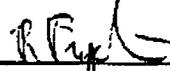
**Il Direttore del Settore**

  
\_\_\_\_\_

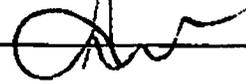
**IL DIRETTORE GENERALE Dott. Gaetano Sirna**

  
\_\_\_\_\_

**IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dott. Rosario Fresta**

  
\_\_\_\_\_

**IL DIRETTORE SANITARIO Dott. Antonio Lazzara**

  
\_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE**

  
\_\_\_\_\_

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo dal 09 11 2023 al         

---

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Online dell'A.O.U. Policlinico "G. Rodolico - San Marco" di Catania, ai sensi dell' art. 53 L.R. 30/93 s.m.i.e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

**Azienda Ospedaliero Universitaria  
Policlinico - “G. Rodolico-San Marco”**

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, VALUTAZIONE E  
REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA  
AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

## PREMESSA

L'Azienda Ospedaliero Universitaria di Catania, quale strumento organizzativo e per il riconoscimento delle professionalità, determina con il presente regolamento le varie tipologie di incarico per il personale dell'area della dirigenza, professionale, tecnica ed amministrativa, le procedure per l'affidamento, la conferma, la revoca e provvede alla graduazione delle funzioni dirigenziali, secondo i criteri fissati dagli articoli (69 - 70 - 71 C.C.N.L. 17.12.2020 della Dirigenza, Professionale, Tecnica e Amministrativa).

In relazione a quanto disposto dall'art. 71 del CCNL 17.12.2020, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Catania determina, per il personale dell'area della dirigenza, professionale, tecnica ed amministrativa, la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il corrispondente trattamento economico (retribuzione) di posizione.

Il presente regolamento individua i parametri da utilizzare e la metodologia da applicare ai fini della attribuzione, a ciascuna posizione funzionale, del trattamento economico di posizione, nel rispetto di quanto previsto dal nuovo CCNL Personale dell'Area delle Funzioni triennio 2016-2018.

Pertanto, dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 90 del CCNL 17 dicembre 2020 e triennio 2016 - 2018, attribuisce a ciascuna delle posizioni gestionali e professionali previste nel proprio assetto organizzativo un valore economico differenziato sulla base dei criteri e parametri di riferimento individuati con il presente regolamento.

La graduazione degli incarichi dell'Azienda avviene con riferimento e nei limiti numerici previsti dall'atto aziendale e dal provvedimento di rideterminazione della dotazione organica.

L'Azienda procede al conferimento degli incarichi a tutti i dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo seguendo i principi e criteri esposti nel presente regolamento redatto ai sensi dell'art. 19 comma 1 e 1 bis del D. Lgs. n°1 65/2001, del CCNL 17.12.2020 triennio 2016-2018.

## **Art. 1**

### **Tipologie di incarichi ai fini della graduazione delle funzioni**

Ai fini della graduazione delle funzioni vengono individuate, nell'area della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa tre tipologie di incarichi, ascrivibili alle fattispecie di cui all'art.70 comma 1 del CCNL 17.12.2020:

- a) Incarichi di direzione di struttura complessa - art. 70 comma 1 lett. a CCNL 17.12.2020 (ex art. 27 c. 1 lett. a CCNL 8 giugno 2000);
- b) Incarichi di direzione di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale - art. 70 comma 1 lett. b CCNL 17.12.2020 (ex art. 27 c. 1 lett. b CCNL 8 giugno 2000);
- c) Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo (ex art. 27 c. lett. c CCNL 8 giugno 2000) art. 70 c. 1 lett. c CCNL;

Gli incarichi di cui al comma 1, lett. a) e b) sono classificati come incarichi "gestionali", mentre gli incarichi di cui al comma 1, lett. c) sono classificati come incarichi "professionali".

## **ART. 2**

### **Incarichi di struttura complessa**

Per incarichi di direzione di struttura complessa, di cui all'art. 70 comma 1 lettera a) del CCNL 17.12.2020, si intendono quelli riconducibili a macrostrutture e strutture aziendali caratterizzate da una forte responsabilizzazione sui risultati di gestione e/o funzionali conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale.

Gli incarichi del presente articolo sono conferiti dal Direttore Generale con provvedimento motivato e nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale approvato ai sensi del D. Lgs. 502/1992 e s.m. e i., attraverso procedura riservata al personale interno che preveda la comparazione dei curricula e verifica di rispondenza dei requisiti dei candidati alle previsioni di cui all'avviso di conferimento ed eventualmente di prova a colloquio.

La pesatura degli incarichi di cui al comma 1 viene effettuata sulla base dei criteri e dei punteggi di cui al successivo art. 6.

Gli incarichi, ai sensi dell'art. 70 del C.C.N.L. 17.12.2020, hanno durata di cinque anni, fatto salvo il limite invalicabile per l'accesso al pensionamento, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, secondo le procedure di verifica prevista dall'art. 15, comma 5 del D. Lgs. n. 502 del 1992 e dell'art.74 e ss. del CCNL per tutti i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa.

Gli incarichi di struttura complessa possono essere affidati ai dirigenti del ruolo P.T.A. che siano in possesso di un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni; rientrano in tale previsione anche i periodi svolti con incarico a tempo determinato senza soluzione di continuità.

Per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo l'Azienda procede con l'approvazione di avviso interno in cui devono essere previsti, tra l'altro, requisiti quali quello dell'esperienza professionale ed il positivo superamento di apposite verifiche da parte del Collegio Tecnico.

Il conferimento degli incarichi di Direttore di Dipartimento avviene nel rispetto di quanto previsto all'art. 17 bis del D.Lgs. 229/1999.

### **ART. 3**

#### **Incarichi di struttura semplice**

Per incarichi di responsabilità di struttura semplice si intendono quelli relativi ad Unità Operative Semplici dotate di responsabilità di gestione delle risorse umane, tecnologiche ed eventualmente finanziarie con budget autonomo.

La graduazione degli incarichi di cui al comma 1 avviene con riferimento al numero ed alla tipologia previsti negli atti di organizzazione aziendale.

La pesatura degli incarichi di cui al presente articolo viene effettuata sulla base dei criteri e dei punteggi di cui al successivo art. 6.

Il conferimento degli incarichi di struttura semplice avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale su proposta del Direttore di Struttura Complessa cui la struttura semplice afferisce. In caso di struttura semplice in staff alla Direzione Generale il conferimento avviene su proposta congiunta del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario.

Il soggetto proponente l'incarico deve prevedere, ove possibile, una rosa di candidati cui conferire l'incarico evidenziando per ogni candidato i punti di forza e le motivazioni a favore del conferimento.

Gli incarichi hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo a seguito di verifica positiva a cura del Collegio Tecnico per lo stesso periodo.

## **ART. 4**

### **Incarichi di natura professionale**

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale, conferibili ai dirigenti, hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività, diversificate od omogenee, che richiedono una differenziata competenza specialistico - funzionale.

Detti incarichi vanno pertanto graduati in relazione al possesso, da parte dei destinatari, di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali - quantitative ritenute particolarmente complesse.

La graduazione degli incarichi di cui al comma 1 avviene con riferimento al numero dei posti previsti nel provvedimento di rideterminazione della dotazione organica ed ascrivibili ai dirigenti dell'area professionale, tecnica ed amministrativa in possesso dei requisiti di cui al medesimo comma 2. Ai fini della graduazione e della conseguente pesatura degli incarichi di cui al presente articolo, per quanto concerne l'area della dirigenza professionale, amministrativa e tecnica vengono individuate due fasce di incarico:

Fascia CI - Incarichi di Alta specializzazione: Incarico di particolare rilevanza per l'Azienda connesso alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento e presenta autonomia operativa nella gestione dei processi amministrativi.

Fascia C2 - Incarichi professionali di elevata competenza di disciplina: Incarico rilevante all'interno della struttura di assegnazione, si caratterizza per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale - ove previsto - nella disciplina o professionalità di appartenenza.

Il conferimento di incarico professionale avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale su proposta del Direttore di Struttura Complessa cui la professionalità afferisce. In caso di incarico professionale in staff alla Direzione Generale il conferimento avviene su proposta del Direttore Amministrativo.

Il soggetto proponente l'incarico deve prevedere, ove possibile, una rosa di candidati cui conferire l'incarico evidenziando per ogni candidato i punti di forza e le motivazioni a favore del conferimento.

Gli incarichi di natura professionale hanno durata di cinque anni con facoltà di rinnovo a seguito di verifica positiva a cura del Collegio Tecnico per lo stesso periodo.

## Art. 5

### Criteri generali per la graduazione degli incarichi gestionali e professionali

La graduazione degli incarichi viene fatta sulla base dei criteri e dei parametri di massima, con riferimento alla specifica situazione organizzativa aziendale come scaturente dall'atto aziendale vigente, dal provvedimento di rideterminazione della dotazione organica e dagli atti aziendali di organizzazione.

Per quanto concerne gli incarichi gestionali (art. 1 comma 1 lett. a) e b)), la graduazione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

	Criterio	Indicatore		Punteggio	Punteggi o parziale max	Punteggio Totale max
1	Consistenza risorse umane	N. Dirigenti	= > 3	5	5	25
			<= 2	3		
		N. Comparto	= > 21	20	20	
			11 - 20	14		
			<10	7		

	Criterio	Indicatore		Punteggio	Punteggio Totale massimo
2	Complessità organizzativa	N. UOS/N. Dirigenti con incarico/Incarichi di funzione professionale o organizzativa/ Posizioni organizzative	= > 6	25	25
			4 - 5	15	
			2 - 3	10	
			1	5	

	Criterio	Indicatore		Punteggio	Punteggio Totale massimo
3	Complessità dell'attività e autonomia di spesa	n. proposte delibere e n. atti di settore	< 100 e controllo preventivo di regolarità contabili su almeno il 60% degli atti	20	25
			= > 400	25	
			201 - 399	20	
			51 - 200	15	
			< 50 (*)	5	

4	Criterio	Indicatore	Punteggio	Punteggio Totale massimo
	Posizione nell'organigramma Livello di automazione /Informatizzazione dei processi Interfaccia con enti esterni	Posizione in staff al DG	5	25
		Rapporti istituzionali con enti e organi esterni	5	
		Atti di alta amministrazione soggetti a controllo vincolante di organi esterni (Bilancio, Dotazione Organica, Atto Aziendale, progetti finanziati (Regione e Ministero) )	5 (**)	
		Coordinamento processi di digitalizzazione e informatizzazione	5	
		Obbligo di comunicazione flussi	5	

(\*) per le UOC che producono meno di 100 delibere e atti di settore è previsto un bonus aggiuntivo di 10 punti nel caso in cui la deliberazione ha valenza strategica o valenza trasversale (piano CRIL, o atti che prevedono la partecipazione di strutture diverse dalla struttura proponente)

(\*\*) 2 punti per ogni tipologia di ente a cui rendicontare fino a un massimo di 5 punti)

Con riferimento agli incarichi professionali (art. 1 comma 1 lett. c) e i fattori differenziali da utilizzare ai fini della graduazione e pesatura sono:

- a) Grado di autonomia professionale.
- b) Grado di competenza specialistico - funzionale e professionale richiesta.
- c) Valenza strategica dell'incarico rispetto a specifica normativa, alla mission aziendale ed agli obiettivi e programmi aziendali.

Tutti i dirigenti, anche neoassunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.

Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

## Art. 6

### **Pesatura degli incarichi gestionali e professionali e determinazione della retribuzione di posizione**

L'applicazione dei criteri di cui all'art. 5 in riferimento agli incarichi di cui all'art. 1 comma 1 lettera a) e b) colloca ogni struttura aziendale assegnata alla dirigenza PTA in una fascia e ad ogni fascia corrisponde il valore complessivo della retribuzione di posizione da assegnare al rispettivo incarico da conferire al dirigente:

<b>GRADUAZIONE UOC, UOS di Staff e UOS interne</b>	
<b>FASCIA punteggio graduazione</b>	<b>Retribuzione totale (Fissa + Variabile az.)</b>
0 - 20	25.000,00
21 - 49	32.000,00
50 - 80	42.000,00
> 80	46.000,00

Agli incarichi professionali di cui all'art. 4 conferiti dal Direttore Generale, tenuto conto dei criteri di cui all'art. 5, sono attribuite le seguenti retribuzioni di posizione:

<b>GRADUAZIONE INCARICHI PROFESSIONALI</b>	
C1	22.000,00
C2	11.000,00

La complessiva retribuzione di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita, per tipologia di incarico, entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui all'art. 89 del CCNL Personale dell'area delle Funzioni Locali triennio 2016 – 2018.

I valori annui della retribuzione di posizione parte fissa sono ridefiniti come indicato all'art. 89 del CCNL Personale dell'area delle Funzioni Locali triennio 2016 – 2018.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione è determinato in ragione lorda annua per tredici mensilità.

All'incarico di Direttore di Dipartimento, attribuito ai sensi dell'art. 70 del CCNL vigente, compete l'incremento della retribuzione di posizione variabile attribuita per l'incarico di Direttore di Struttura complessa. Tale maggiorazione, ai sensi dell'art. 40 comma 9 del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art. 4 comma 4 del CCNL 17 ottobre 2008, è determinata nella misura massima del 40% della retribuzione di posizione di cui all'art.89 comma 6 del CCNL, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza.

## **Art. 7**

### **Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione**

Il fondo destinato alla remunerazione della retribuzione di posizione, determinato - da ultimo - ai sensi dell'art. 90 del CCNL triennio 2016-2018, viene preventivamente decurtato delle somme utilizzate per corrispondere:

- a) l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- b) gli assegni personali e l'ex specifico trattamento economico ove riconosciuti.

Il fondo contrattuale costituito dall'Azienda, così decurtato, viene quindi assegnato annualmente in ragione degli incarichi conferiti ai sensi del presente regolamento aziendale.

Le risorse destinate alla remunerazione dell'incarico di Direttore di Dipartimento non incidono sul fondo di cui all'art. 90 del vigente CCNL bensì incidono sul bilancio aziendale.

## **ART. 8**

### **Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice (di staff o interna) o professionali**

La proposta di conferimento dell'incarico, formulata dal Direttore della relativa Struttura complessa, dovrà tener conto:

- del livello di conoscenze specialistiche nel settore, dell'esperienza nel settore specifico e delle competenze dimostrate;
- del livello di autonomia dimostrata;
- dell'esperienza lavorativa in altri settori dell'Azienda;
- dell'aggiornamento professionale nel settore;
- dell'attività di docenza o pubblicazioni scientifiche nel settore;
- della natura e caratteristica dei programmi da realizzare;
- della professionalità richiesta;
- delle schede di valutazione relative a periodi precedenti riguardanti le valutazioni effettuate dal Collegio Tecnico e i risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

## **ART. 9**

### **Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale**

Nel caso in cui a seguito di processi di riorganizzazione aziendale conseguenti all'attuazione del Piano regionale di rimodulazione della rete ospedaliera, dell'atto aziendale e del provvedimento di rideterminazione della dotazione organica, vengano soppressi gli incarichi esistenti, al dirigente titolare dell'incarico soppresso può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto con mantenimento del trattamento economico, fatta salva diversa previsione di cui all'art.31 del CCNL vigente.

## **ART. 10**

### **Contratto individuale per conferimento incarico**

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 CCNL.

Nel contratto verranno specificate ove applicabili i seguenti elementi:

- il tipo di incarico affidato;
- la durata dell'incarico;
- la denominazione della struttura di assegnazione;
- il valore economico attribuito all'incarico che determina conseguentemente la retribuzione della posizione;
- gli obiettivi contrattuali da raggiungere;
- la periodicità delle verifiche obbligatorie;
- le conseguenze di una eventuale valutazione negativa da parte degli organismi di verifica.

La eventuale modifica di uno degli elementi del contratto nel corso del rapporto di lavoro deve essere preventivamente proposta al dirigente che viene quindi invitato ad esprimere le proprie valutazioni e/o il proprio assenso.

La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del dirigente comporta il non affidamento dell'incarico medesimo.

## **ART. 11**

### **Valutazione dell'incarico**

La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi contrattuali assegnati e della professionalità espressa nell'espletamento del servizio in relazione all'incarico dirigenziale affidato ai fini dell'attribuzione di risultato.

La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicata all'art. 74 e ss. del CCNL 2016-2018.

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 dall'art. 76, comma 4, lettera a) e b) del predetto CCNL sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 77, comma 2 del predetto CCNL.

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 ed è costituito, in linea di principio, degli elementi indicati nell' art. 78, ulteriormente integrabili a livello aziendale.

## **ART. 12**

### **Sostituzione del dirigente**

Ai sensi dell'art. 73 del CCNL 2016 - 2018 in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento di breve durata del Dirigente di Struttura Complessa, la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente, preferibilmente assegnato alla stessa struttura, indicato all'inizio di ciascun anno entro il 31 gennaio dal responsabile stesso, avvalendosi, ove possibile, dei seguenti criteri:

- il dirigente deve essere titolare di una struttura semplice, ovvero di altro incarico professionale, ovvero deve - avere almeno 5 anni di esperienza professionale;
- valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.

Le disposizioni di cui al comma precedente non si applicano alle strutture semplici a valenza interna in quanto le relative funzioni vengono avocate dal responsabile della struttura complessa per tutto il periodo dell'assenza.

Al dirigente incaricato della sostituzione si applica quanto previsto dall'art. 73 del vigente CCNL.

Alla corresponsione delle indennità di cui al comma precedente, si provvede con le risorse del fondo secondo quanto previsto in sede di contrattazione con le OO.SS..

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ad ogni periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può quindi essere corrisposta anche per periodi frazionati.

Nei casi in cui l'Azienda non possa far ricorso alle sostituzioni di cui al presente articolo, la struttura, temporaneamente priva di titolare, può essere affidata ad interim ad altro dirigente con corrispondente incarico.

Resta salva la facoltà dell'Azienda di individuare il sostituto nei casi previsti dall'art. 73 del CCNL 17.12.2020 laddove ricorra la vacanza dell'incarico ovvero l'aspettativa del titolare dell'incarico.

### **ART. 13**

#### **Campo di applicazione**

Il presente regolamento si applica a tutti i dirigenti con rapporto di dipendenza con l'Azienda. Per i dirigenti che hanno sottoscritto un contratto a tempo determinato si applica per quanto compatibile con la durata dell'incarico temporaneo.

### **ART. 14**

#### **Norme finali**

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.

Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al CCNL dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del 17.12.2020 e alla normativa vigente.