



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

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

REVISIONE 13.07.2021

Approvato con DEL. 1467 del 30.07.2021

*SS*  
*MA*  
*MP*  
*PL*  
*RF*

## 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).

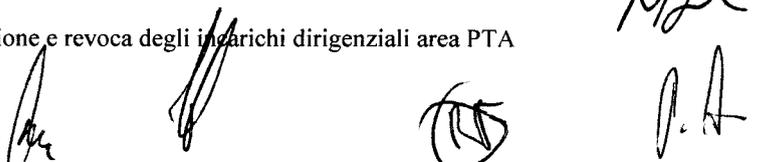
In relazione a quanto disposto dall'art. 71 del CCNL 17.12.2020, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Catania determina, per il personale dell'area della dirigenza, professionale, tecnica ed amministrativa, la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il corrispondente trattamento economico (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 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°165/2001, del CCNL 17.12.2020 triennio 2016 – 2018.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

## 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 quattro 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”.

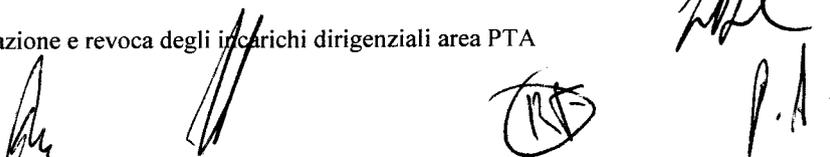
## ART. 2

### 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a large signature that appears to be 'S.M. J.L.' with a flourish. Below it, there are several other initials, including 'R.P.L.' and 'P.A.'. On the left side, there are two more signatures, one of which is partially obscured by a vertical line.

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.80 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, con la medesima cadenza di quelle previste per i dirigenti del ruolo sanitario.

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

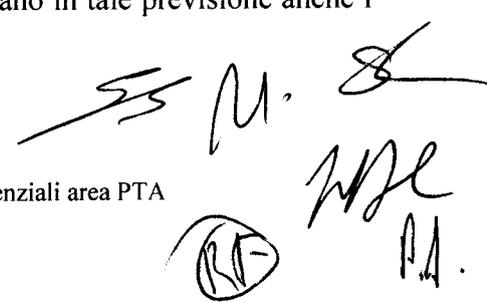
#### **Incarichi di struttura semplice**

Per incarichi di direzione 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.

Gli incarichi di struttura semplice 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.



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

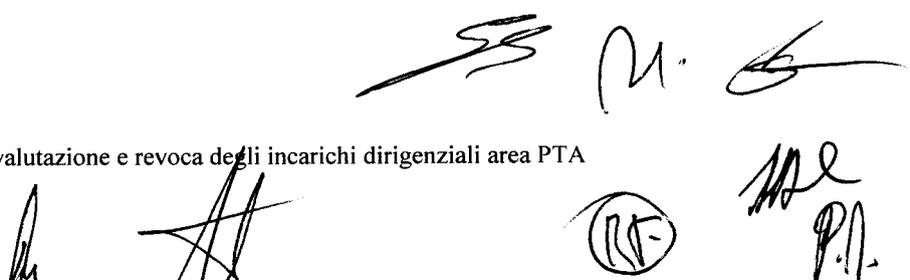
##### **Incarichi di natura professionale**

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 C1 - 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there are three distinct signatures. On the left side, there are two more signatures, one of which appears to be a stylized 'A'. In the bottom right corner, there are initials 'P.A.' and a circled number '15'.

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 delle funzioni

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

Per quanto concerne gli incarichi gestionali (art. 2 comma 1 lett. a) e b), la graduazione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

Tipologia Struttura	Peso totale
Struttura Complessa	100
U.O. Servizi legali equiparata a Strutture complessa	100
Struttura Semplice di staff	60
Struttura Semplice interne a U.O.	50

Con riferimento agli incarichi professionali (art. 2 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.

### Art. 6

#### Pesatura degli incarichi professionali

La pesatura degli incarichi professionali, Fascia C1 - Incarichi di Alta specializzazione e Fascia C2 - Incarichi professionali di elevata competenza di disciplina, di cui all'art. 4, viene effettuata assegnando, per ciascuna delle tipologie di incarico, il seguente punteggio in riferimento alla rilevanza degli incarichi come definita in relazione ai criteri di cui all'art. 5 del presente regolamento

Fascia di incarico	Punteggio base
C1	35
C2	20

Ai fini della pesatura complessiva dell'incarico e della conseguente determinazione del correlato elemento economico (retribuzione di posizione), al punteggio come sopra determinato vanno sommati gli ulteriori punti ascrivibili ai seguenti "fattori differenziali" ed esplicitati nell'allegato

N.	Fattore differenziale (criterio)	
a)	Grado di autonomia professionale	Incarichi professionali Tipologia C
b)	Grado di competenza specialistico - funzionale e professionale richiesta	
c)	Valenza strategica dell'incarico rispetto alla mission aziendale ed agli obiettivi e programmi aziendali	

SS M. J  
 PDL  
 (RF) PA

## Art. 7

### Retribuzione di posizione e sue modalità di determinazione

Sulla scorta della pesatura degli incarichi dirigenziali, effettuata ai sensi del precedente art. 6 del presente regolamento, l'Azienda procede alla determinazione del correlato elemento retributivo (retribuzione di posizione). A tal fine il fondo, determinato – da ultimo – ai sensi dell'art. 90 del CCNL triennio 2016 - 2018, viene preventivamente decurtato delle somme utilizzate per corrispondere:

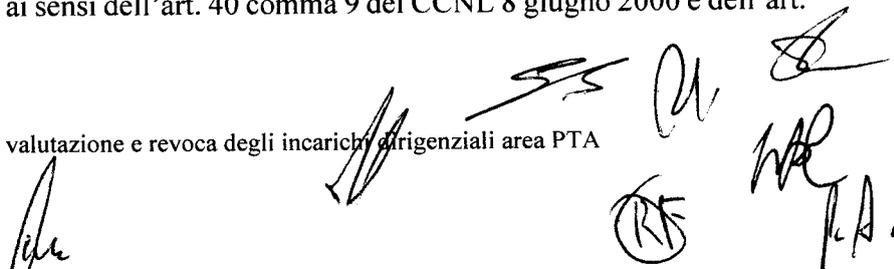
- a) l'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- b) gli assegni personali e l'ex specifico trattamento economico ove riconosciuti;

Il fondo contrattuale costituito dall'Azienda, così decurtato, viene quindi diviso per la sommatoria dei punteggi derivanti dalla pesatura degli incarichi dirigenziali come all'art. 6, ottenendosi così il valore punto. Quest'ultimo viene moltiplicato per il punteggio attribuito a ciascuna tipologia e fascia di incarico, determinandosi così la retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente, collocato in ciascuna delle predette fasce sulla base delle procedure definite dall'apposito regolamento aziendale concernente l'affidamento, valutazione, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali.

Ai fini del corretto: a) utilizzo del fondo contrattuale; b) attribuzione della retribuzione di posizione, si precisa che il valore di quest'ultima, come determinato con la procedura di cui al comma 1, rappresenta il valore complessivo dell'incarico, essendo costituito dalla retribuzione di posizione **fissa** e, ove spettante, dalla retribuzione di posizione variabile aziendale. Ai fini, pertanto, della corretta determinazione della retribuzione di posizione variabile aziendale spettante a ciascun dirigente, l'importo complessivo della retribuzione di posizione, come sopra determinato, va decurtato della retribuzione di posizione **fissa** negli importi previsti dal vigente CCNL di area, individuata in relazione alle tipologie contrattualmente previste, oltre che – per la dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa - del beneficio di cui 11 comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio economico se ed in quanto ancora goduto.

Ai dirigenti neo assunti del ruolo P.T.A. spetta la retribuzione di posizione **fissa** come definita dagli artt. 87 e 55 del CCNL 17.12.2020 triennio 2016 - 2018.

Il maggior valore di retribuzione di posizione attribuito all'incarico di Direttore di Dipartimento rispetto quello di Direttore di Struttura complessa, ai sensi dell'art. 40 comma 9 del CCNL 8 giugno 2000 e dell'art.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'P. A.'. In the center, there is a signature that looks like 'SS'. To the right of that, there are initials 'PA' and 'MA'. At the bottom right, there is a circled signature 'RTS' and another signature 'P.A.'.

4 comma 4 del CCNL 17 ottobre 2008, è determinata nella misura del 40% della retribuzione di posizione di cui all'art.89 comma 6 del CCNL, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza

## ART. 8

### Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice o professionali

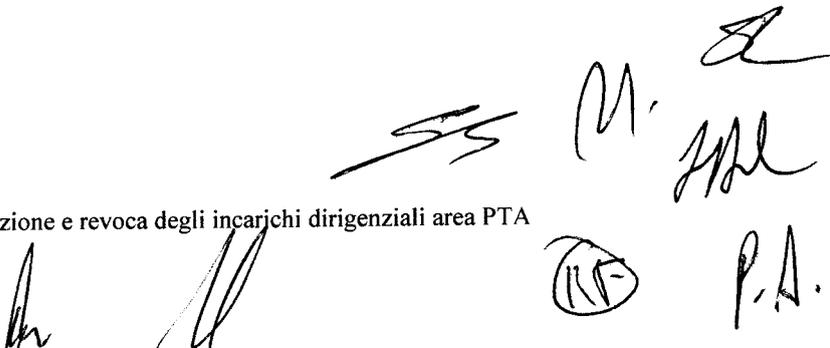
La proposta di conferimento dell'incarico, formulata dal Direttore della relativa Struttura complessa, dovrà tener conto:

- del livello di conoscenze specialistiche nel settore, esperienza nel settore specifico e le 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.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature 'M.' in the middle, a signature 'P.A.' on the right, and a circled '15' at the bottom right.

## 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 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. Si deve intendere come rinuncia del Dirigente.

## ART. 11

### Valutazione dell'incarico

La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi 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

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, including 'P.A.' and 'P.A.'.

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.

La procedura di valutazione dei dirigenti avviene secondo i principi, le previsioni, le tempistiche e le modalità di cui al sistema di valutazione della performance aziendale vigente.

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.

Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di conferimento dell'incarico ad altro dirigente, comunque per un periodo fino a sei mesi, eventualmente prorogabili sino a dodici.



Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti sopra indicati, sia dovuta a fruizione di un'aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale, ovvero di direttore sanitario o direttore amministrativo o per altro incarico, presso la stessa o altra Azienda, o per mandato elettorale o distacco sindacale, la sostituzione viene affidata per il tempo strettamente necessario e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, per provvedere alla eventuale conferimento dell'incarico ad altro dirigente per la durata dell'aspettativa concessa.

Le sostituzioni non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza. Al dirigente incaricato alla sostituzione non viene corrisposto nessun emolumento per i primi due mesi.

Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente sostituito di struttura complessa, compete, per tutta la ulteriore durata della sostituzione, una indennità mensile di €. 600,00, mentre al dirigente sostituito di responsabile di struttura semplice dipartimentale tale indennità è ridotta a €.300,00.

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 ai commi precedenti, 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right, including 'RT' in a circle and 'P.A.'.

**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.

DiREL -

P.L

UIL-FPL  
BUCCHERI

M. Viner

CISL FP  
SANTILE

OR

FP CGIL  
DEL CATPO

APR

