



Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro
Catania

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

PREMESSA

L'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro 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 e 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 del Personale dell'Area delle Funzioni Locali, triennio 2016-2018 - Dirigenza, Professionale, Tecnica e Amministrativa).

In relazione a quanto disposto dall'art. 71 del CCNL 17.12.2020, l'Azienda Ospedaliera per l'Emergenza Cannizzaro 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.

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 ed incrementato ai sensi dell'art. 52 del CCNL 16 luglio 2024, triennio 2019 – 2021, attribuirà a ciascuna delle posizioni gestionali e professionali previste nel proprio assetto organizzativo un valore economico differenziato sulla base dei criteri e parametri che verranno determinati in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale.

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 e 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 - 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 - art. 70 c. 1 lett. c CCNL 17.12.2020 (ex art. 27 c. 1 lett. c CCNL 8 giugno 2000).

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.

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 dall'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 con o 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 struttura complessa avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale su proposta del Direttore Amministrativo.

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.

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 del Direttore Amministrativo.

In caso di struttura semplice a valenza dipartimentale, il conferimento avviene su proposta del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza.

Il soggetto proponente individua il dirigente 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 degli incarichi di cui al presente articolo, per quanto concerne l'area della dirigenza professionale, amministrativa e tecnica vengono individuate tre fasce di incarico:

- 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 professionalità ed organizzazione interna della struttura di riferimento e presenta autonomia operativa nella gestione dei processi amministrativi;
- Incarichi professionali di elevata competenza di professionalità: 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 professionalità di appartenenza;
- Incarichi professionali di base: Incarico rilevante all'interno della struttura di assegnazione, conferibile ai dirigenti dopo il superamento del periodo di prova.

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 individua il dirigente 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.

Con riferimento agli incarichi gestionali (art. 1 comma 1 lett. a e b) i fattori differenziali da utilizzare ai fini

della graduazione sono individuati nella complessità della struttura e pertanto vengono individuati nelle quattro tipologie di Struttura: Struttura complessa, Struttura Semplice a valenza Dipartimentale, Struttura Semplice di staff e Struttura Semplice articolazione interna.

Con riferimento agli incarichi professionali (art. 1 comma 1 lett. c) 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.

La graduazione economica viene determinata in sede di Contrattazione Integrativa Aziendale.

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 e comunque fino alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 6 **Retribuzione di posizione**

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. 49 del CCNL Personale dell'area delle Funzioni Locali del 16 luglio 2024, triennio 2019 – 2021.

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

Art. 7

Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione

Il fondo destinato alla remunerazione della retribuzione di posizione, determinato ai sensi dell'art. 90 del CCNL triennio 2016-2018 ed incrementato ai sensi dell'art. 52 del CCNL 16 luglio 2024, triennio 2019 – 2021, 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.

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 Amministrativo e/o 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 ove possibile.

ART. 9

Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale

Ai sensi dell'art. 71 comma 8 del CCNL Area delle funzioni locali – dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del SSN del 17/12/2020, qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare le disposizioni contrattuali e legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico (art. 31 CCNL 17/12/2020 e s.m.i.).

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 o dell'incarico 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 del 17 dicembre 2020.

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 del richiamato CCNL, ulteriormente integrabili a livello aziendale.

ART. 12

Sostituzione del dirigente

Ai sensi dell'art. 73 del CCNL 2016 - 2018 del 17 dicembre 2020, 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, al CCNL dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa del 16.07.2024 e alla normativa vigente.