



Ospedale
Papa Giovanni XXIII

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Papa Giovanni XXIII

DELIBERAZIONE NR. 1613 DEL 20/11/2024

OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL FUNZIONAMENTO E LA COMPOSIZIONE DEI COLLEGI TECNICI PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'AREA SANITA' E DELL'AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE.

IL DIRETTORE GENERALE
nella persona del Dott. Francesco Locati

ASSISTITO DA:

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

DR. GIANLUCA VECCHI

IL DIRETTORE SANITARIO

DOTT. MAURO MORENO

IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO

DR.SSA SIMONETTA CESA

Premesso che il Collegio tecnico è l'organismo preposto, in seconda istanza, alla verifica e alla valutazione dei dirigenti, in particolare:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento;

Atteso che ai sensi dell'art. 57, comma 3, del CCNL dirigenza area sanità 19.12.2019 e dell'art. 76, comma 3, del CCNL dell'area delle funzioni locali 17.12.2020, il Collegio tecnico deve dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento;

Visto che in data 23.1.2024 e in data 16.7.2024 sono stati sottoscritti il CCNL triennio 2019 - 2021 dei dirigenti dell'area sanità nonché il CCNL dell'area delle funzioni locali, che tuttavia non hanno innovato la disciplina relativa alla valutazione dei collegi tecnici;

Esaminato il testo del “Regolamento per il funzionamento e la composizione dei collegi tecnici per la verifica e valutazione dei dirigenti dell'area sanità e dell'area amministrativa, tecnica e professionale”;

Dato atto che il regolamento in oggetto entra in vigore dalla data di pubblicazione del presente provvedimento e sostituisce a tutti gli effetti quello adottato con deliberazione n. 1486 del 27.11.2012;

Dato atto, altresì, che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore f.f. della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, è responsabile del procedimento;

Acquisito il parere del direttore amministrativo, del direttore sanitario e del direttore sociosanitario

DELIBERA

1. di approvare, per quanto in premessa, il “Regolamento per il funzionamento dei collegi tecnici per la verifica e valutazione dei dirigenti dell'area sanità e dell'area amministrativa, tecnica e professionale”, che costituisce l'allegato A del presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il regolamento di cui sopra entra in vigore dalla data di assunzione del presente provvedimento e sostituisce quello approvato con deliberazione n. 1486 del 27.11.2012;
3. di disporre la pubblicazione del regolamento sul sito aziendale nella sezione “Amministrazione trasparente”;
4. di demandare alla SC Gestione e sviluppo delle risorse umane i conseguenti adempimenti;
5. di precisare che, l'adozione del presente provvedimento non comporta alcun onere aggiuntivo per l'azienda;
6. di dare atto, altresì, che la dr.ssa Alessandra Zanini, direttore f.f. della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane, è responsabile del procedimento.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco Locati



**REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO E LA COMPOSIZIONE
DEI COLLEGI TECNICI
PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
DELL'AREA SANITA' E
DELL'AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**



SOMMARIO

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO	2
ART. 2 – FASI DELLA VALUTAZIONE (PRIMA E SECONDA ISTANZA).....	2
ART. 3 – COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO.....	3
ART. 4 – TEMPI DELLE VERIFICHE RELATIVE AGLI INCARICHI.....	4
ART. 5 – CRITERI PER LA VALUTAZIONE	4
ART. 5.1 – EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA	5
ART. 5.2 – EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA	5
ART. 6 – VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI ASSENTI	7
ART. 7 – PROCEDURA	8
ART. 8 – SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO.....	9
ART. 9 – NORME FINALI.....	9
ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE.....	9



Art. 1 - Oggetto del regolamento

Il presente regolamento disciplina il funzionamento dei Collegi Tecnici, ai sensi dell'art. 57 del CCNL 19.12.2019 per l'area della sanità e dell'art. 76 del CCNL 17.12.2020 per l'area delle funzioni locali.

Il Collegio Tecnico è l'organismo preposto, in seconda istanza, alla verifica e valutazione dei dirigenti ed in particolare:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

In data 23.1.2024 e in data 16.7.2024 sono stati sottoscritti il CCNL triennio 2019 - 2021 dei dirigenti dell'area sanità nonché il CCNL dell'area delle funzioni locali, che tuttavia non hanno innovato la disciplina relativa alla valutazione dei Collegi Tecnici.

Pertanto, la normativa di riferimento per il funzionamento e la composizione dei Collegi Tecnici, preposti alla verifica e la valutazione dei dirigenti rimane il Capo XIII del Titolo III del CCNL 19.12.2019 per l'area sanità e il Capo III del Titolo III della sezione III del CCNL 17.12.2020 per l'area delle funzioni locali.

Art. 2 – Fasi della valutazione (prima e seconda istanza)

La fase di valutazione di prima istanza, che precede il Collegio Tecnico, prevede la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore. La valutazione è svolta dal direttore o dirigente direttamente sovraordinato ed attiene alla verifica ed alla valutazione di merito ai risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine, di verifica di quanto conseguito durante il periodo di riferimento.

Laddove, nel corso del periodo di riferimento, si siano succeduti più direttori sovraordinati, la valutazione è formulata dal dirigente di ultima afferenza. Quest'ultimo potrà rivolgersi ai precedenti dirigenti responsabili per ottenere elementi integrativi di informazione.

Il valutatore dovrà condividere la valutazione effettuata attraverso un confronto diretto con il valutato. Tale colloquio costituisce una fase fondamentale del processo di valutazione, in quanto consente di illustrare al valutato gli aspetti positivi e negativi della sua performance, allo scopo di concordare opportune aree di miglioramento e sviluppo professionale.

È facoltà del valutatore e del valutato riportare nella scheda di valutazione considerazioni e/o osservazioni.



Nel caso di valutazione di prima istanza negativa la scheda deve riportare, a cura del valutatore, la motivazione relativa al giudizio negativo.

La valutazione di seconda istanza ad opera del Collegio Tecnico non costituisce un evento valutativo distinto o di appello rispetto alla valutazione di prima istanza, bensì una fase definita di un unico procedimento valutativo. La valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione complessiva della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza anche in termini di corretto contraddittorio, nel rispetto dei principi di trasparenza e di partecipazione del valutato, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura dei vigenti CCNL.

La valutazione (di prima e seconda istanza) resta unica ed unico il giudizio espresso sul dirigente.

La fase di valutazione di seconda istanza è altresì effettuata dal Nucleo di Valutazione deputato alla verifica e valutazione annuale degli obiettivi individuali.

Tale valutazione è annuale e concorre alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico. L'esito positivo comporta l'attribuzione ai dirigenti la retribuzione di risultato secondo le procedure degli specifici CCNL (art. 58 dell'area Sanità 19.12.2019 e art. 77 area delle funzioni locali 17.12.2020).

I valutatori di prima e seconda istanza hanno accesso ai documenti amministrativi e possono richiedere, per iscritto, qualsiasi atto o notizia utili all'attività relativa al processo valutativo.

Art. 3 - Composizione del Collegio Tecnico

Il Collegio Tecnico è composto da tre componenti, uno dei quali svolge le funzioni di Presidente ed è nominato con nota del Direttore generale o suo delegato su proposta del direttore della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane.

Di norma è presieduto dal Direttore del Dipartimento a cui afferisce il valutato.

Le funzioni di segretario sono svolte da un Dirigente della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane ovvero, in subordine, da un collaboratore amministrativo della medesima SC.

La composizione dei Collegi Tecnici per la dirigenza sanitaria viene così definita:

- Presidente: Direttore del Dipartimento cui afferisce il valutato, fatti salvi i casi di impossibilità;
- Componenti: n. 2 direttori di Struttura Complessa, nella medesima disciplina o equipollente o affine o nell'ambito dell'area; in subordine, del medesimo Dipartimento del valutato.

La composizione dei Collegi Tecnici per la dirigenza PTA viene così definita:

- Presidente: Direttore del Dipartimento cui afferisce il valutato, fatti salvi i casi di impossibilità;
- Componenti: n. 2 direttori della medesima area contrattuale.

Nel caso in cui il valutato sia un Direttore di Dipartimento, il Collegio Tecnico è presieduto da un Direttore di Dipartimento dell'Azienda, preferibilmente nell'ambito dell'area.



In caso di impossibilità del Direttore di Dipartimento o per le strutture in Staff alla Direzione Strategica, il Collegio Tecnico sarà presieduto da un direttore di Dipartimento della medesima area contrattuale del valutato.

Nell'ipotesi di assenza, impedimento o altra impossibilità, i sostituti vengono designati con nota del Direttore generale o suo delegato su proposta del Direttore della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane con i medesimi criteri.

In ogni caso non può comporre il Collegio Tecnico il valutatore di prima istanza del dirigente sottoposto a valutazione.

I componenti interni dei Collegi Tecnici svolgono le funzioni richieste in orario di servizio.

Qualora non sia possibile reperire all'interno dell'Azienda le professionalità necessarie per la composizione del Collegio Tecnico, è possibile avvalersi di componenti esterni, agli eventuali componenti esterni del Collegio Tecnico l'Azienda riconosce esclusivamente il rimborso delle spese.

Art. 4 – Tempi delle verifiche relative agli incarichi

Il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione. Entro e non oltre sessanta giorni dall'avvenuta predetta verifica e valutazione deve essere conferito un nuovo incarico o confermato l'incarico in essere.

Art. 5 - Criteri per la valutazione

La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

1. della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
2. dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
3. dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
4. dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
5. della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
6. della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
7. del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 d.lgs. n.165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;



8. delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;
9. delle eventuali indicazioni regionali.

Inoltre per i soli dirigenti dell'area sanità tiene altresì conto:

10. della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
11. delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
12. del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;

Art. 5.1 - Effetti della valutazione positiva

L'esito positivo della valutazione del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

La valutazione positiva nell'area Sanità

- a) per i dirigenti con incarico professionale iniziale, al termine del quinto anno di servizio, realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 22 comma 2, (Tipologie d'incarico) del CCNL 23.1.2024;
- b) alla scadenza dell'incarico diverso da quello di base, è condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 23 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dell'art. 24 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del CCNL 23.1.2024.
- c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

La valutazione positiva nell'area Amministrativa, Tecnica e Professionale

L'esito positivo affidato alla valutazione del Collegio Tecnico realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 71 del CCNL 17.12.2020.

Art. 5.2 - Effetti della valutazione negativa

Nei distinti e specifici processi di valutazione, la formulazione del giudizio negativo deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente.



In tal caso il Collegio Tecnico è tenuto ad informare e convocare entro 7 giorni il valutato, che può farsi assistere da una persona di fiducia a garanzia del contraddittorio. In questo caso il verbale di valutazione del Collegio Tecnico dovrà esprimere le motivazioni e le argomentazioni della scelta in maniera articolata.

L'Ufficio Valutazione Dirigenza, a questo punto, trasmetterà tempestivamente il verbale all'ultimo valutatore.

La valutazione negativa nell'area Sanità

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio Tecnico è attuato con le procedure di cui agli artt. 60-62 del CCNL 19.12.2019.

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato.

Lo stesso è mantenuto in servizio con un altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 22, comma 1, punto I, lett. b) e c) nonché punto II, lett. a), b) e c) del vigente CCNL, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente.

Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 22, comma 1, punto II, lett. b) e c) del CCNL 23.1.2024 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.

Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del comma 1 comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 22, comma 2, (Tipologie d'incarico) del vigente CCNL nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, resta fermo quanto previsto all'art. 62, comma 5 del CCNL 19.12.2019; la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

Nei casi previsti dal sopra citato art. 62 commi 3 e 4 del CCNL 19.12.2019 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti) del citato CCNL.

I dirigenti, con valutazione negativa, ad esclusione di quelli a cui non è stato confermato l'incarico di Struttura Complessa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva, secondo quanto disciplinato dal citato art. 62.



La valutazione negativa nell'area Amministrativa, Tecnica e Professionale

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio Tecnico è attuato con le procedure di cui agli artt. 79-81 del CCNL 17.12.2020 (La valutazione negativa).

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 70 del sopracitato CCNL comma 1, lett. b) e c). Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita.

Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70 comma 1, lett. b) e c) del medesimo CCNL di minor valore economico. Per tutti i dirigenti, in caso di valutazione negativa del Collegio Tecnico, si determina la decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

Nei casi previsti nei punti 2, 3 e 4 dell'art. 81 CCNL 17.12.2020 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III, per quanto di pertinenza.

I dirigenti con valutazione negativa, ad esclusione di quelli a cui non è stato confermato l'incarico di Struttura Complessa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

Art. 6 - Valutazione dei dirigenti assenti

L'assenza del dirigente produce i seguenti effetti:

Assenza per malattia - congedo di maternità/paternità alternativa - interdizione dal lavoro per gravidanza a rischio - congedo di paternità obbligatorio:

il periodo di assenza non comporta alcun differimento per la scadenza della nuova fascia di esclusività né per l'incarico; qualora l'assenza intervenga negli ultimi 8 mesi del periodo sottoposto a valutazione si rinvia al paragrafo successivo.

Assenza per congedo parentale:

il periodo di assenza non comporta alcun rinvio per la scadenza della nuova fascia di esclusività; determina, però, il posticipo della scadenza dell'incarico, per il periodo di assenza.

Assenza per aspettativa senza assegni:

il periodo di aspettativa determina il differimento della scadenza dell'incarico e della nuova fascia di esclusività, per il periodo di assenza.



Assenza negli ultimi 8 mesi del periodo sottoposto a valutazione: in caso di assenza negli ultimi 8 mesi del periodo sottoposto a valutazione il dirigente verrà sottoposto a valutazione dopo 6 mesi dall'effettivo rientro in servizio.

La valutazione positiva al termine dell'incarico mantiene i suoi effetti per dodici mesi, sia al fine del riconoscimento della nuova fascia dell'indennità di esclusività sia nell'eventualità che al dirigente venga conferito un incarico diverso.

Art. 7 - Procedura

L'Ufficio Valutazione Dirigenza della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane rileva gli incarichi in scadenza e la decorrenza del quinto o quindicesimo anno per il riconoscimento dell'indennità di esclusività.

Richiede la scheda di valutazione al valutatore di prima istanza, da riconsegnare entro 30 giorni, ed il curriculum professionale al valutato, da riconsegnare (da trasmettere) entro 15 giorni. Il curriculum formativo è redatto in formato europeo, con sezioni specifiche e relative alla casistica clinica/operatoria, ai ruoli o incarichi ricoperti a vario titolo, alla formazione effettuata ed alle pubblicazioni scientifiche.

Acquisisce inoltre gli obiettivi individuali dell'ultimo quinquennio assegnati e valutati dal superiore gerarchico e validati dal NVP e uno stato di servizio del valutato.

Convoca il Collegio Tecnico; all'esito dei lavori di quest'ultimo viene redatto un verbale per ciascun dirigente valutato e si procede alla deliberazione di conferimento o rinnovo dell'incarico ovvero al riconoscimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Osservazioni

Nel caso in cui il Collegio Tecnico esprima una valutazione positiva con osservazioni, all'esito dei lavori l'Ufficio Valutazione Dirigenza trasmette per conoscenza il verbale al valutato e al valutatore.

Sospensione

Durante i lavori il Collegio Tecnico, esaminata la documentazione relativa al valutato, può decidere di sospendere il giudizio per il periodo massimo di un anno se ritiene che non ci siano elementi sufficienti per esprimere una valutazione oggettiva (positiva o negativa). Durante il periodo di sospensione il valutatore acquisisce ulteriori elementi utili al Collegio Tecnico per formulare un giudizio definitivo.

Trascorso tale termine il Collegio Tecnico verrà riconvocato e la valutazione conclusa.

La SC Gestione e sviluppo delle risorse umane comunicherà la decisione del Collegio Tecnico al valutato ed al valutatore.

Invio del curriculum non completo da parte del valutato

Nel caso in cui il curriculum non soddisfi i requisiti richiesti, l'ufficio valutazione dirigenza della SC Gestione e sviluppo delle risorse umane invia una tempestiva richiesta di integrazione al valutato e per conoscenza al valutatore.



Mancato invio del curriculum da parte del valutato:

Se il valutato non trasmette il curriculum vitae ovvero il curriculum vitae integrato secondo quanto richiesto al paragrafo precedente entro la scadenza prefissata non è possibile sottoporre il valutato al Collegio Tecnico per la verifica di seconda istanza che resta quindi sospesa fino al ricevimento di idoneo curriculum, con conseguente slittamento della decorrenza del nuovo incarico.

Mancata valutazione da parte del valutatore di prima istanza

La mancata valutazione nel termine di 30 giorni dalla richiesta da parte del valutatore di prima istanza, in assenza di giustificati impedimenti, viene considerata in sede di valutazione del valutatore medesimo. Di tali ritardi vengono informati il superiore gerarchico e la Direzione generale.

Art. 8 - Sottoscrizione del contratto

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti.

Il conferimento di un nuovo incarico ha decorrenza dal 1° o dal 16° giorno del mese.
La conferma dell'incarico in atto decorre dal giorno successivo della scadenza dell'incarico.

In mancanza di consenso di sottoscrizione del contratto da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

Art. 9 - Norme finali

Quanto non espressamente riportato nel presente regolamento, è soggetto alle disposizioni di cui ai CCNL dell'Area della Sanità e dell'Area Funzioni Locali vigenti, nonché alla legislazione vigente in materia.

Art. 10 – Entrata in vigore

Il suddetto regolamento entra in vigore dal giorno dalla data di assunzione del provvedimento che lo approva e sostituisce a tutti gli effetti quello adottato con delibera n. 1486/2012.

Il regolamento viene pubblicato sul sito dell'Azienda nella sezione "Amministrazione trasparente".

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE (proposta n. 1685/2024)

Oggetto: ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL FUNZIONAMENTO E LA COMPOSIZIONE DEI COLLEGI TECNICI PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'AREA SANITA' E DELL'AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE.

SC PROPONENTE

Si attesta la regolarità tecnica del provvedimento, essendo state osservate le norme e le procedure previste per la specifica materia.

Si precisa, altresì, che:

A. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

COSTI diretti a carico dell'ASST

B. il provvedimento:

- prevede
- non prevede

RICAVI da parte dell'ASST.

Bergamo, 15/11/2024

Il Direttore f.f.
Dr.ssa Zanini Alessandra

PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1685/2024

ad oggetto:

ADOZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL FUNZIONAMENTO E LA COMPOSIZIONE DEI COLLEGI TECNICI PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'AREA SANITA' E DELL'AREA AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE.

Ciascuno per gli aspetti di propria competenza, vista anche l'attestazione di regolarità amministrativo-contabile.

DIRETTORE AMMINISTRATIVO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Vecchi Gianluca
Note:	

DIRETTORE SANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Moreno Mauro
Note:	

DIRETTORE SOCIOSANITARIO : Ha espresso il seguente parere: <input checked="" type="checkbox"/> FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> NON FAVOREVOLE <input type="checkbox"/> ASTENUTO	Cesa Simonetta
Note:	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

**Publicata all'Albo Pretorio on-line
dell'Azienda socio sanitaria territoriale
"Papa Giovanni XXIII" Bergamo**

per 15 giorni
