

OGGETTO: REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, VALUTAZIONE, AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**nella persona del Dott. Carlo Nicora**

**ASSISTITO DA:**

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	DR. VINCENZO PETRONELLA
IL DIRETTORE SANITARIO	DOTT. FABIO PEZZOLI
IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO	DR.SSA DONATELLA VASATURO

**Visti** il d.lgs. 30.12.1992 n. 502 ed in particolare gli artt. 3 e 3bis e il d.lgs. 19.6.1999 n. 229;

**Vista** la l. 7.8.1990 n. 241 e s.m.i. “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;

**Vista** la l.r. 30.12.2009 n. 33, riguardante il testo unico delle l.r. in materia di sanità, come modificata dalla l.r. 11 agosto 2015 n. 23 “Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo: modifiche al titolo I e II della legge regionale 30.12.2009 n. 33”;

**Vista** la deliberazione di Giunta regionale n. X/4487 del 10.12.2015, in attuazione della su richiamata l.r. 11.8.2015 n. 23, con la quale è stata costituita a partire dall’1.1.2016 l’azienda socio - sanitaria territoriale (ASST) Papa Giovanni XXIII con sede legale in Piazza OMS 1 – 24127 Bergamo - nel nuovo assetto indicato dall’allegato 1 al medesimo provvedimento;

**Vista** la deliberazione di Giunta regionale n. X/4644 del 19.12.2015 con la quale è stato nominato direttore generale dell’ASST Papa Giovanni XXIII con decorrenza dall’1.1.2016 e fino al 31.12.2018;

**Vista** la deliberazione n. 1 del 4.1.2016 “Preso d’atto della deliberazione di Giunta regionale n. X/4644 del 19.12.2015 di nomina del direttore generale dell’azienda socio - sanitaria territoriale Papa Giovanni XXIII di Bergamo. Relativo insediamento”;

**Rilevato** che il responsabile del procedimento riferisce quanto segue:

- con deliberazione n. 2073 del 30.11.2016 è stato approvato il regolamento aziendale disciplinante l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali in applicazione dei CCNL della dirigenza medica e della dirigenza dei ruoli sanitario, amministrativo, tecnico e professionale;
- tale regolamento è stato condiviso con le organizzazioni sindacali delle aree dirigenziali con l'intesa del 23.09.2016 ed è stato inserito quale allegato 2 al CCIA delle aree dirigenziali sottoscritto in data 23.01.2017 con le competenti OO.SS.;
- sulla base delle risultanze e osservazioni emerse in corso di prima applicazione e tenuto conto in particolare delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, si è ritenuto utile e opportuno integrare e dettagliare alcune parti dello stesso;
- il testo rivisto è stato trasmesso in data 05.03.2018 alle OO.SS. delle aree dirigenziali ed è stato illustrato nell'incontro sindacale dell'08.03.2018, registrando le osservazioni formulate dai rappresentanti sindacali nel promemoria agli atti;
- tenuto conto di ciò e degli ulteriori approfondimenti svolti, l'UOC Politiche e gestione delle risorse umane ha provveduto alla revisione definitiva del regolamento;

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

#### DELIBERA

1. di approvare, per quanto esposto nelle premesse, il nuovo regolamento aziendale in materia di graduazione, valutazione, affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;
2. di sottoporre il provvedimento ai previsti adempimenti in materia di trasparenza incaricando i competenti uffici degli adempimenti conseguenti.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Carlo Nicora

Il responsabile del procedimento: dr. Santo Radici

UOC Politiche e gestione delle risorse umane SR/lf

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente dal direttore generale ai sensi del "Codice dell'amministrazione digitale" (d.lgs. n. 82/2005 e s.m.i.)



---

## **REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, VALUTAZIONE, AFFIDAMENTO, E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO.....	2
ART. 2 - CRITERI E PRINCIPI GENERALI .....	2
ART. 3 - TIPOLOGIE DI INCARICO.....	2
ART. 4 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA E DI STRUTTURA SEMPLICE .....	3
ART. 5 - CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI .....	5
ART. 6 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE FUNZIONI .....	6
ART. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI POSIZIONE.....	7
ART. 8 - INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 15 SEPTIES D.LGS 502/92 .....	8
ART. 9 - PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE.....	8
ART. 10 - ORGANISMI DI VALUTAZIONE.....	9
ART. 11 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE.....	11
ART. 12 - DURATA .....	12
ART. 13 - REVOCA DEGLI INCARICHI .....	12
ART. 14 - INCARICHI PROVVISORI .....	12
ART. 15 – NORMA FINALE.....	13
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	13



## **ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente regolamento, quale strumento organizzativo e di riconoscimento delle professionalità, determina le varie tipologie di incarichi conferibili al personale dirigente dell'ASST Papa Giovanni XXIII nonché i criteri e la procedura per l'affidamento, la modifica e la revoca degli incarichi stessi.

Il conferimento di tali incarichi si fonda sulla predeterminazione di criteri generali di un sistema metodologico, armonico e integrato, assunto come base necessaria di partenza per dare valore alle risorse umane.

Tale sistema, basato sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

## **ART. 2 - CRITERI E PRINCIPI GENERALI**

1. Le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
2. Ad ispirazione dell'art. 6 co. 2 del CCNL 17.10.2008 si ribadisce l'importanza che le diverse tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità, rappresentano espressioni di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro dalla graduazione delle funzioni prevista a livello aziendale.
3. L'azienda conferisce un incarico, tra quelli previsti dall'articolo 27 del CCNL 08.06.2000, ad ogni dirigente dipendente dall'azienda stessa;
4. Vanno garantiti i principi di trasparenza, equità e parità di trattamento tra uomini e donne nell'attribuzione dell'incarico dirigenziale;
5. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nei fondi contrattuali a ciò destinati, sulla base di valutazioni che tengono conto del Piano di organizzazione aziendale e dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti in azienda.

## **ART. 3 - TIPOLOGIE DI INCARICO**

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 8.06.2000, sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento e di presidio ospedaliero;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e di controllo;
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.



## ART. 4 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA E DI STRUTTURA SEMPLICE

1. **Gli incarichi di Direzione del Dipartimento** sono affidati dal Direttore Generale su base fiduciaria, sentiti, per competenza, il Direttore sanitario, il Direttore amministrativo e il Direttore socio sanitario, a uno dei direttori di struttura complessa, individuato fra coloro (fino ad un massimo di tre) che abbiano presentato al Comitato di Dipartimento la propria candidatura, sulla base di programmi di attività e tenendo conto degli sviluppi strategici e programmatici del piano di organizzazione aziendale e del dipartimento, nonché dell'esperienza professionale, organizzativa e gestionale e delle capacità di leadership.
2. **Gli incarichi di Direzione di struttura complessa** sono conferiti dal Direttore Generale nel rispetto delle disposizioni normative nazionali e regionali vigenti in materia nonché delle disposizioni contrattuali e conformemente al Piano di organizzazione aziendale.

Per la dirigenza medica e sanitaria, si procede secondo quanto disciplinato dalla seguente normativa:

- D.P.R. 10.12.1997, n. 484;
- D.Lgs. 30.12.1992, n. 502 e s.m.i.;
- D.L. 13.09.2012, n. 158 convertito con modificazioni nella legge n. 189 dell'08.11.2012;
- D.G.R. Lombardia n. X/553 del 02.08.2013;
- CCNL della dirigenza medica e sanitaria del SSN.

Per la dirigenza PTA e delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, gli incarichi sono affidati ai dirigenti in servizio di ruolo in azienda che, secondo le disposizioni contrattuali, dopo aver svolto 5 anni di attività, (fatta salva la possibilità in deroga declinata al comma 4 del presente articolo) nel corrispondente profilo dirigenziale del SSN, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

Nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico a tempo determinato, nel corrispondente profilo dirigenziale del SSN, senza soluzione di continuità.

Per l'attribuzione dell'incarico si procede attraverso procedura selettiva interna con emissione di avviso pubblicato sul sito aziendale. L'avviso declina i titoli, i requisiti, il profilo e la documentazione che gli aspiranti devono produrre ivi compreso un progetto di sviluppo.

Le candidature sono esaminate da apposita Commissione composta dal Direttore Amministrativo/Sanitario/Socio Sanitario (con funzioni di presidente) e da due componenti esperti anche esterni.

La valutazione, finalizzata ad esprimere un giudizio di idoneità, deve essere effettuata mediante comparazione dei titoli posseduti da riscontrare attraverso:

- i risultati delle verifiche periodiche previste dalla normativa vigente per le singole posizioni;
- i risultati conseguiti, in relazione agli obiettivi assegnati;
- il curriculum, anche in riferimento all'attività scientifica;
- la documentazione presentata per la motivazione, l'interesse, la capacità professionale, didattica e di ricerca, gestionale e direzionale;
- l'aderenza al profilo declinato, sia in relazione alle competenze espresse che al progetto di sviluppo presentato.

L'elenco dei candidati idonei viene trasmesso al Direttore Generale che assume la sua decisione e adotta il provvedimento di nomina adeguatamente motivato.



3. **Gli incarichi di direzione di struttura semplice** possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel SSN, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

Nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico a tempo determinato, nel corrispondente profilo dirigenziale del SSN, senza soluzione di continuità.

Gli incarichi sono conferiti nel rispetto dei vincoli indicati dalle disposizioni contrattuali e nei limiti del Piano organizzativo aziendale vigente.

All'incarico si provvede con provvedimento del Direttore Generale su proposta:

- del Direttore del Dipartimento per le UOSD;
- del Direttore di UOC per le UOS.

L'Azienda pubblica, sul sito aziendale, apposto avviso interno che declina i titoli, i requisiti, e la documentazione che gli aspiranti devono produrre. Le candidature sono esaminate da apposita Commissione composta dal Direttore Sanitario/Amministrativo/Socio Sanitario o loro delegato (con funzioni di presidente), dal Direttore del Dipartimento di afferenza della struttura o suo delegato e da un funzionario della UOC PGRU. Laddove il Direttore del Dipartimento è anche il Direttore della struttura complessa di afferenza della struttura il Presidente provvede a nominare altro componente.

La valutazione, finalizzata ad esprimere un giudizio di idoneità sarà effettuata mediante comparazione dei titoli posseduti da riscontrare attraverso:

- i risultati delle verifiche periodiche previste dalla vigente normativa per le singole posizioni;
- i risultati conseguiti in base agli obiettivi assegnati;
- il curriculum professionale, anche in riferimento all'attività scientifica svolta;
- la documentazione presentata per la motivazione, l'interesse, la capacità professionale, didattica e di ricerca, gestionale e direzionale;
- il progetto di sviluppo presentato.

4. **Limitatamente alla dirigenza PTA**, nel periodo di vigenza delle norme contenute nell'art. 29 co.4 del CCNL 8.06.2000, così come confermato dall'art. 24 co.10 del CCNL 3.11.2005 e successivamente dall'art. 10 co.4 del CCNL 17.10.2008, per l'attribuzione degli incarichi di struttura semplice e complessa, in alternativa al possesso dell'anzianità di servizio di cinque anni, saranno prese in considerazione le candidature avanzate da dirigenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a. anzianità di servizio nel ruolo dirigenziale oggetto dell'avviso di anni tre per l'attribuzione dell'incarico di struttura semplice e di anni quattro per l'attribuzione dell'incarico di struttura complessa;
- b. superamento positivo della verifica anticipata da parte del Collegio tecnico;
- c. attestato di corsi – post lauream – di formazione manageriale riconosciuti dalla Regione Lombardia, ovvero organizzati da Università e/o Scuole di specializzazione come di seguito specificato:
  - corsi manageriali per dirigenti di struttura complessa per gli aspiranti a tale tipologia di incarico;
  - corsi manageriali di perfezionamento in materie attinenti all'incarico da conferire, di durata di almeno 60 ore complessive (cumulate anche in più corsi di non meno di 20 ore ciascuno) per gli aspiranti ad incarichi di struttura semplice.



## ART. 5 - CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

### Incarichi di tipo professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e di controllo (lett.c art. 27 CCNL 8.06.2000)

Gli incarichi di tipo professionale possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel SSN, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico e a cui non è affidata responsabilità di struttura semplice.

Per attività si intende il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo nel SSN. Nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

L'incarico viene attribuito, con provvedimento del Direttore Generale, al dirigente su proposta del Dirigente responsabile della struttura in cui viene conferito l'incarico previa valutazione positiva del Collegio tecnico e parere positivo del Direttore sanitario/ Amministrativo/ Socio sanitario.

Per quanto concerne i criteri di attribuzione si rinvia al documento aziendale "Nuovo sistema di valutazione e posizionamento Dirigenti professional", adottato con deliberazione n. 2073 del 30.11.2016.

Tale sistema di valutazione prevede, oltre all'incarico professionale di base, 4 posizioni dirigenziali a cui se ne aggiunge una di eccellenza:

- incarico professionale di primo livello – CI (ex C4)
- incarico professionale di secondo livello (elevata competenza) – CII (ex C)
- incarico professionale di terzo livello (elevata specializzazione) – CIII (ex C3 e C2)
- incarico professionale di alta specializzazione – Ca (ex C1)
- incarico di eccellenza – Ce

Definito il posizionamento del dirigente, rilevato dal nuovo sistema di valutazione sopra richiamato, si evidenzia la corrispondente graduazione.

**L'incarico di eccellenza (Ce)** è attribuito ai dirigenti in possesso, in aggiunta ai requisiti sopra descritti, di una spiccata capacità di formazione e di valorizzazione della crescita professionale dei soggetti che compongono il gruppo in cui è inserito.

In aggiunta a tale fondamentale requisito deve inoltre possedere almeno uno dei seguenti elementi:

1. una riconosciuta esperienza professionale in ambito internazionale ed avere un ruolo in ambito scientifico e nella ricerca ritenuti strategici a livello aziendale;
2. avere un ruolo di riferimento professionale, sia qualitativo che quantitativo, strategico a livello aziendale, supportato dalla numerosità e complessità della casistica;
3. essere in posizione di ruolo e possedere un'anzianità minima di tre anni professionale e/o di gestione di una struttura positivamente valutata.

Il conferimento avverrà previa emanazione di apposito avviso interno, in analogia a quanto previsto per gli incarichi di direzione di struttura semplice. Nell'avviso si procederà alla definizione, declinazione e specificazione dei requisiti sopra indicati.

L'individuazione dei posti da conferire è determinata, in coerenza con il Piano di organizzazione aziendale vigente, in relazione alla somma disponibile per tale finalità nel relativo fondo di posizione annualmente definito.



### **Incarichi professionali neo assunti (lett. d art. 27 CCNL 8.06.2000)**

Ai dirigenti neo assunti, fino al compimento di cinque anni di attività, sono conferibili esclusivamente incarichi di natura professionale di base, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

## **ART. 6 - GRADUAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE FUNZIONI**

Al fine di valorizzare le competenze e professionalità acquisite dai singoli dirigenti e perseguire l'equità retributiva interna (parità di retribuzione a parità di posizione), nel rispetto e nei limiti del Piano di organizzazione aziendale, l'Azienda prevede il sistema di graduazione delle funzioni dirigenziali di seguito illustrato.

Tale sistema, in ossequio al principio di pari dignità ed importanza di tutte le tipologie di incarico, avvia un processo di allineamento graduale delle retribuzioni di posizione minime unificate dei dirigenti con incarico di tipo professionale.

### **a) Incarico di Direttore di Struttura Complessa**

Si stabilisce che la graduazione delle strutture complesse si articola su due livelli:

- Struttura ad elevata complessità
- Struttura a complessità standard

I criteri e gli indicatori alla base della graduazione delle strutture complesse saranno oggetto di valutazione e determinazione da parte del Collegio di Direzione e di successivo confronto con le organizzazioni sindacali.

### **b) Incarico di Direzione di Struttura Semplice**

La graduazione delle Strutture Semplici è articolata su due livelli:

- Struttura Semplice Dipartimentale caratterizzata da:
  - appartenenza funzionale ad un dipartimento;
  - titolarità nella negoziazione di budget;
  - rilevanza strategica aziendale;
  - complessità organizzativa.
- Struttura Semplice caratterizzata da:
  - appartenenza funzionale ad una struttura complessa
  - rilevanza strategica

### **c) Incarichi di Natura Professionale**

La graduazione degli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca ispettivi e di verifica e di controllo è articolata secondo 4 livelli di professionalità, cui se ne aggiunge uno di eccellenza, così come esplicitato nel nuovo sistema di valutazione e graduazione degli incarichi di tipo professionale:



- incarico professionale di primo livello – Ci;
- incarico professionale di secondo livello (elevata competenza) - CII;
- incarico professionale di terzo livello (elevata specializzazione) - CIII;
- incarico professionale di alta specializzazione – Ca;
- incarico di eccellenza – Ce;

#### **d) Incarichi neo assunti**

### **ART. 7 - TRATTAMENTO ECONOMICO DI POSIZIONE**

Al conferimento degli incarichi dirigenziali è correlato il trattamento economico di posizione variabile aziendale, da determinare in relazione al fondo di competenza, sulla base del peso, definito ai sensi della competente normativa contrattuale aziendale, riportato di fianco ad ogni singola posizione nella tabella che segue, fatta salva la prevista diversificazione delle strutture complesse di cui alla lettera a) del precedente art. 6.

A salvaguardia del principio di parità di trattamento economico a parità di incarico dirigenziale, ex art. 6, ai dirigenti professional che non abbiano maturato il quinquennio per l'equiparazione il corrispondente valore va attribuito attraverso la retribuzione variabile aziendale e si assorbe al momento della maturazione del prescritto requisito.

<b>TIPOLOGIE DI INCARICO</b>		
<b>TIPO DI INCARICO DESCRIZIONE</b>	<b>CODICE PREVISTO</b>	<b>PESO POSIZIONE VARIABILE AZIENDALE</b>
<b>GESTIONALI</b>		
Direttore di Dipartimento	<b>A1</b>	<b>100</b>
Direttore di Presidio	<b>A2</b>	<b>100</b>
Direttore di Struttura Complessa	<b>A3</b>	<b>100</b>
Dirigente Struttura Semplice Dipartimentale	<b>B1</b>	<b>80</b>
Dirigente Struttura Semplice	<b>B2</b>	<b>70</b>
<b>PROFESSIONALI</b>		
Eccellenza	<b>Ce</b>	<b>80*</b>
Alta specializzazione	<b>Ca</b>	<b>80</b>
Di III livello	<b>CIII</b>	<b>70</b>
Di II livello	<b>CII</b>	<b>40</b>
Di I livello	<b>CI</b>	<b>30</b>
Neo assunto	<b>D</b>	<b>15</b>

\*cui si aggiunge la differenza rispetto alla retribuzione di posizione complessivamente spettante agli incarichi di tipo B1.



## **ART. 8 - INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI ART. 15 SEPTIES D.LGS 502/92**

L'Azienda può conferire incarichi mediante la stipula di contratti a tempo determinato secondo le previsioni e nei limiti di quanto stabilito dall'art. 15 septies del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e in conformità a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 62 del CCNL 08.06.2000 Area Dirigenza Medica e Veterinaria e dal comma 5 dell'art. 63 del CCNL 08.06.2000 Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa.

Ai sensi dell'art. 15 septies comma 1 del D.Lgs 502/1992 e s.m.i., il Direttore Generale può conferire a laureati, in possesso dei requisiti previsti dalla suddetta norma, incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto di lavoro esclusivo rispettivamente entro i limiti del 2% della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del 2% della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

Ai sensi del comma 2 del medesimo art. 15 septies D.lgs 502/1992 e s.m.i., il Direttore generale può conferire ad esperti di provata competenza, che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico, incarichi relativi a profili diversi da quello medico, con contratti a tempo determinato, in numero non superiore rispettivamente al 5% della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al 5% della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

Alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa si applicano altresì le disposizioni di cui all'art. 19, co. 6 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dall'art. 1, co. 3, del D.L. 24.06.2014 n. 90 convertito in L. 114/2014.

Tali incarichi sono conferiti, anche a personale in servizio presso l'ASST Papa Giovanni XXIII, sulla base dei requisiti previsti dalle richiamate norme e previa procedura selettiva, e possono essere di natura professionale e di responsabilità di struttura, complessa (ove consentito) e semplice, con inquadramento giuridico ed economico da determinarsi in base ai contratti nazionali di lavoro delle corrispondenti aree dirigenziali nel tempo vigenti.

Non è ammesso il conferimento di incarico di struttura complessa per la dirigenza medica e sanitaria mediante l'utilizzo dell'art. 15 septies del D.Lgs 502/1992.

Gli incarichi di cui al presente articolo hanno durata da 2 a 5 anni con facoltà di rinnovo.

## **ART. 9 - PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE**

La valutazione dei dirigenti – che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, della professionalità espressa e dei comportamenti gestionali e professionali – è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

I processi di valutazione sono improntati al rispetto dei seguenti principi e criteri:



- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

Il rispetto di tali principi e criteri è diretto ad assicurare un vero e proprio controllo sociale diffuso che costituisce un disincentivo forte ad adottare comportamenti discriminanti.

Il nuovo sistema di valutazione attraverso una precisa declaratoria degli item di valutazione, definita e resa nota a priori, limita possibili distorsioni del processo di valutazione e individuazione degli incarichi professionali. A tale fine i Direttori/Responsabili di struttura sono tenuti ad informare e fornire in via preventiva le schede di valutazione ai propri collaboratori. Attraverso tale sistema possono ritenersi superati in buona misura i limiti intrinseci alla valutazione dovuti ad una eventuale mancanza di oggettività del giudizio.

I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

#### **ART. 10 - ORGANISMI DI VALUTAZIONE**

Ai sensi dell'art. 26 dei CCNL 3.11.2005, gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono il Collegio tecnico e il Nucleo di valutazione.

Il **Collegio tecnico** procede alla verifica e valutazione:

- 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 al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra quinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

Il **Nucleo di valutazione** procede alla verifica e valutazione annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Le attività di verifica e valutazione sono effettuate secondo la tabella che segue:



Valutato	Valutatore di prima istanza (*)	Valutatore di seconda istanza
Direttore Dipartimento	Direttore Generale o suo delegato	no
Direttore Dipartimento (valutato in qualità di direttore di UOC)	Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo o Direttore Socio Sanitario	Collegio Tecnico
Direttore UOC	Direttore Dipartimento	Collegio Tecnico
Responsabile UOSD	Direttore Dipartimento	Collegio Tecnico
Responsabile UOS	Direttore UOC	Collegio Tecnico
Dirigente professional: <ul style="list-style-type: none"> <li>• neo assunto</li> <li>• professionale di primo livello – CI</li> <li>• professionale di secondo livello (elevata competenza) – CII</li> <li>• professionale di terzo livello (elevata specializzazione) – CIII</li> <li>• professionale di alta specializzazione – Ca</li> <li>• professionale di eccellenza- Ce</li> </ul>	Direttore UOC/Responsabile UOSD/Responsabile UOS	Collegio Tecnico

(\*) in mancanza del valutatore di prima istanza la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata.

Il **Collegio Tecnico** nominato con delibera del Direttore Generale, di norma è composto da:

- Presidente: Direttore del Dipartimento a cui appartiene il valutato fatti salvi i casi di impossibilità;
- Componente: Direttore di struttura complessa della “disciplina”, di norma, equipollente o affine a quella di appartenenza del valutato;
- Componente: Direttore di struttura complessa della “disciplina”, di norma, equipollente o affine a quella di appartenenza del valutato.

Il Collegio Tecnico si avvale del supporto del dirigente dell’UOC Formazione, valutazione e controllo strategico che cura, tra l’altro, gli aspetti propedeutici e procedurali necessari per la definizione delle attività di valutazione. Gli esiti dei lavori dei Collegi Tecnici devono risultare da apposito verbale redatto, di norma, dal dirigente responsabile della suddetta UOC.

La delibera di composizione del Collegio Tecnico e di presa d’atto del verbale, unitamente alla documentazione utilizzata per la verifica, vengono raccolti dall’UOC Formazione, valutazione e controllo strategico in un fascicolo di valutazione del Dirigente ed inviato alla UOC Politiche e gestione delle risorse umane. L’UOC Formazione, valutazione e controllo strategico provvede a comunicare in forma scritta l’esito della valutazione al dirigente valutato ed al suo Responsabile.



## Il Nucleo di valutazione delle prestazioni

I componenti del Nucleo sono nominati con delibera del Direttore Generale a seguito di una procedura di selezione, il cui esito è verificato dall'OIV regionale, che accerta l'aderenza dei curriculum professionali dei candidati al ruolo da ricoprire, come disposto dalla DGR Lombardia n. X/5539 del 2.8.2016.

Il NVP è un organo collegiale composto da tre componenti esterni all'Azienda (uno appartenente al personale della Giunta Regionale) scelti tra esperti di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della pianificazione e controllo, della valutazione della performance organizzativa e della performance del personale delle amministrazioni pubbliche.

Uno dei tre componenti assume le funzioni di presidente ed è nominato nella prima seduta del neocostituito NVP. L'incarico dei singoli componenti ha durata triennale ed è rinnovabile una sola volta.

Il NVP sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D. Lgs. 286/99 ed esercita in piena autonomia sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai dirigenti responsabili della gestione istituzionale, funzioni specifiche.

Il NVP deve presidiare il "circuito della programmazione integrato dal controllo continuo" atto a consentire di apprezzare, adeguatamente, le risultanze cui si perviene di volta in volta, sia a livello di organizzazione che individualmente.

Il ciclo di gestione della performance è monitorato dal NVP che deve quindi prestare attenzione alle fasi che lo compongono, nel rispetto delle tempistiche che deve contribuire a far rispettare.

Inoltre verifica i risultati raggiunti e la coerenza tra la programmazione e la realizzazione, sia a livello di organizzazione aziendale che dei dipendenti, ciascuno per l'apporto cui è tenuto contrattualmente a contribuire.

Conclusivamente il Nucleo è tenuto a:

- verificare la coerenza della programmazione aziendale agli indirizzi regionali;
- analizzare la corretta metodologia di implementazione del sistema performance e la misurazione della stessa, permeata dai principi regionali;
- controllare il rispetto delle indicazioni nazionali e regionali sulla modalità di quantificazione e liquidazione dei compensi incentivanti dei dipendenti.

## ART. 11 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

L'esito della valutazione periodica e complessiva, effettuata nel rispetto della vigente normativa contrattuale (attualmente art. 30 e 31 del CCNL 3.11.2005) è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati.

Gli effetti della valutazione negativa si producono sempre e comunque da data successiva alla comunicazione all'interessato.

Dell'esito la Direzione Generale tiene conto nelle decisioni di affidamento di nuovi incarichi nonché di rinnovo degli stessi ovvero, in caso di valutazione negativa, nelle decisioni connesse previste dalla vigente normativa contrattuale.



La valutazione dei Dirigenti con incarico di Direzione di Dipartimento, ai fini della eventuale revoca, tiene conto sia della natura fiduciaria dell'incarico che dell'assolvimento del mandato attribuito, con la salvaguardia del concomitante incarico di responsabilità di Struttura complessa, per la cui revoca vigono le specifiche norme in materia.

L'assegnazione ad altro incarico di valore economico uguale o superiore a quello in godimento, la revoca dell'incarico in atto con conseguente perdita della retribuzione di posizione, il collocamento in disponibilità, l'affidamento di altro incarico di valore economico inferiore, il recesso per giusta causa, vanno tutti disposti con provvedimento motivato dal Direttore Generale nel rispetto delle indicazioni e con le procedure fissate dalle specifiche disposizioni di legge in materia, dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e da quelle aziendali, a tal fine stabilite.

Il rinnovo dell'incarico in atto avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale su proposta del dirigente responsabile previa valutazione positiva.

#### **ART. 12 - DURATA**

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, la durata degli incarichi è di norma fissata come indicato nei successivi commi.

Gli incarichi di Direzione di Dipartimento hanno durata triennale e sono rinnovabili, anche per periodi inferiori. Gli stessi, stante la natura fiduciaria dell'incarico, non possono comunque superare il periodo dell'incarico del Direttore Generale e cessano in caso di decadenza di quest'ultimo. Il Direttore di Dipartimento resta comunque in carica fino alla nomina del suo successore.

Gli incarichi di direzione di struttura complessa, hanno durata quinquennale come previsto dall'art.15 ter, comma 2, del d.lgs. 502/92 e successive modificazioni e integrazioni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice e di tipo professionale sono conferiti per una durata di tre anni e sono rinnovabili previa valutazione positiva.

#### **ART. 13 - REVOCA DEGLI INCARICHI**

Gli incarichi sono revocati secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro pro tempore vigenti, dal D.Lgs. n. 502/92 e dalle ulteriori norme in materia.

#### **ART. 14 - INCARICHI PROVVISORI**

Fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 18 del CCNL 08.06.2000, a cui integralmente si fa rinvio, è stabilito che:

nei casi di assenza dei direttori di Dipartimento e/o Struttura Complessa la temporanea attribuzione delle responsabilità, va effettuata, utilizzando i seguenti criteri:

- il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di eccellenza (Ce) e/o alta specializzazione (Ca) o, in assenza dei precedenti, di CIII;
- attraverso la valutazione comparativa dei curricula dei dirigenti individuati comprensiva dell'ultima valutazione da parte del Collegio Tecnico.



Analogamente si procede anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazioni di strutture complesse ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

L'esercizio temporaneo di tali funzioni non attribuisce in alcun modo il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse né costituisce modalità di accesso alla qualifica superiore.

L'attribuzione provvisoria dell'incarico dà diritto, superati due mesi, al temporaneo riconoscimento delle corrispondenti indennità previste dal citato art. 18) cui si provvede a carico dei pertinenti fondi contrattuali.

La cessazione degli incarichi di cui al presente articolo avviene:

- in via automatica alla scadenza prevista;
- con provvedimento del Direttore Generale in caso di anticipata risoluzione.

#### **ART. 15 – NORMA FINALE**

Per quanto non disciplinato dal presente regolamento in materia di incarichi dirigenziali si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

#### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

- CCNL 8.06.2000 di entrambe le aree dirigenziali
- CCNL 3.11.2005 di entrambe le aree dirigenziali
- CCNL 6.5.2010 di entrambe le aree dirigenziali
- D.Lgs 502/92 e s.m.i.
- DPR 484/97
- D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.
- D.G.R. Lombardia n. X/553 del 02.08.2013

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVO-CONTABILE** (proposta n. 1071/2018)

Oggetto: REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, VALUTAZIONE, AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

**UOC 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, 08/06/2018

Il dirigente f.f.  
Dr. / Dr.ssa Colicchio Angela

## PARERE DIRETTORI

all'adozione della proposta di deliberazione N.1071/2018

ad oggetto:

REGOLAMENTO IN MATERIA DI GRADUAZIONE, VALUTAZIONE, AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

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

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

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

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

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

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

**per 15 giorni**

---