Raccolta Regolamenti ARPAV n. 17

Agenzia Regionale
per la Prevenzione
e Protezione Ambientale
del Veneto

Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali

Approvato con DDG n. 322 del 5 novembre 2020 (sostituisce il precedente approvato con DDG n. 359 del 30 maggio 2007 in seguito modificato con deliberazioni nn. 412/2008, 276/2009 e 129/2012)

Art. 1
(Campo di applicazione)

1. Il presente regolamento disciplina i criteri e le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali al personale con qualifica dirigenziale che presta la propria attività lavorativa presso ARPAV.

Art. 2
(Contenuto della funzione dirigenziale)

1. Ai dirigenti compete il dovere di esercizio dei poteri e delle attribuzioni relativi agli incarichi conferiti dall'Agenzia, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

2. Il personale dirigente svolge funzioni di responsabile di struttura o funzioni per le quali sia richiesta una specifica qualificazione professionale.

3. I dirigenti sono responsabili delle attività gestionali e dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi risultanti dal programma annuale definito con la Direzione Generale e dal Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

4. Al personale dirigente, responsabile di struttura, spetta la gestione delle risorse umane, tecnologiche ed economiche assegnate.

5. Ai dirigenti di cui al comma 4, competono in particolare:
   a) la direzione delle strutture organizzative cui sono preposti;
   b) la proposta di programmi attuativi degli obiettivi generali stabiliti e la stima delle risorse necessarie;
   c) la responsabilità del procedimento o il coordinamento dei responsabili di procedimento, individuati secondo le modalità stabilite dalla vigente Legge n. 241/1990;
   d) l'attuazione dei programmi negoziati per il conseguimento degli obiettivi indicati nel programma annuale e nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento;
   e) l'esercizio di altre funzioni attribuite dal Direttore Generale.

6. Nell'esercizio dei poteri, delle attribuzioni e delle relative responsabilità i dirigenti hanno altresì l'obbligo di lealtà e di fedeltà agli interessi dell'ARPAV, di informazione,

formazione e vigilanza del personale addetto, della primaria attenzione agli aspetti di soddisfazione dei clienti esterni ed interni.

Art. 3

(Incarichi dirigenziali dell'ARPAV)

1. Ai sensi dell'art. 18 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità, a ciascun dirigente sanitario dell'ARPAV a tempo indeterminato possono essere conferiti:

Incarichi Gestionali:

a) incarichi di direzione di struttura complessa;

b) incarichi di direzione di struttura semplice;

Incarichi Professionali:

c) incarico professionale di altissima professionalità;

d) incarico professionale di alta specializzazione;

e) incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

f) incarico professionale di base.

2. Ai sensi dell'art. 70 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali, a ciascun dirigente Professionale, Tecnico e Amministrativo dell'ARPAV a tempo indeterminato od a tempo determinato che dopo il superamento del periodo di prova abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi, possono essere conferiti:

g) incarichi di direzione di struttura complessa;

h) incarichi di direzione di struttura semplice;

i) incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

2. Il Direttore Generale individua le funzioni dirigenziali dell'Agenzia e le classifica secondo quanto previsto ai precedenti commi 1 e 2. Gli incarichi di cui al comma 1, lettere a), b), c), d) ed e) ed al comma 2, lettera g), sono conferibili ai dirigenti dopo cinque anni di attività con le modalità definite agli artt. 18 e 20 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità ed all'art. 70 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali.

Art. 4
(Competenze nel conferimento degli incarichi)

1. Il Direttore Generale, mediante l'adozione di appositi provvedimenti deliberativi, nomina i Direttori dei Dipartimenti Provinciali, tra i dirigenti dell'Agenzia in possesso dei requisiti necessari, d'intesa con i Presidenti delle Amministrazioni Provinciali territorialmente competenti e provvede altresì a nominare i Direttori dei Dipartimenti Regionali tra i dirigenti in possesso dei requisiti necessari.

2. Il Direttore Generale provvede all'attribuzione dei restanti incarichi dirigenziali previsti dall'Organigramma dell'Agenzia mediante l'adozione di appositi provvedimenti deliberativi con i quali, previa ulteriore personale valutazione, ratifica in toto o con eventuali modifiche le proposte di incarico formulate, in base all'afferenza gerarchica e funzionale, dai Direttori di Area, di Dipartimento Regionale e di Dipartimento Provinciale.

3. Il Direttore Generale, qualora registri l'assenza di un'adeguata professionalità od esperienza in relazione ad una o più proposte di incarico ovvero in caso il Direttore di Area, di Dipartimento Regionale o Provinciale segnali l'assenza assoluta di candidature o l'assenza di candidature idonee a livello di professionalità od esperienza per un determinato incarico dirigenziale, può riconoscere un'apposita delega di funzioni in capo a personale dirigente dipendente a tempo determinato o comandato presso l'Agenzia, in possesso di idonei requisiti. In tale ipotesi e per tutta la durata della suddetta delega, la Direzione si riserva la facoltà di non provvedere alla copertura dell'incarico mediante la procedura di cui al successivo articolo 6.

Art. 5
(Criteri e modalità per il conferimento degli incarichi dirigenziali)

1. Il Direttore Generale per la nomina dei Direttori di Dipartimento Regionale e di Dipartimento Provinciale tiene conto dei contenuti delle declaratorie delle funzioni dirigenziali approvate con propria apposita deliberazione, individuando il dirigente più adeguato allo svolgimento dell'incarico avendo riguardo all'assetto organizzativo aziendale, ai programmi da realizzare, alla natura ed alle caratteristiche degli stessi, ai risultati conseguiti in relazione ai programmi fissati, nonché in considerazione delle capacità professionali e dell'esperienza acquisita sulla base dei curriculum all'uopo acquisiti.

2. I Direttori di Area, di Dipartimento Regionale e di Dipartimento Provinciale, per l'effettuazione delle proposte di conferimento degli incarichi al Direttore Generale, tengono conto dei contenuti delle declaratorie delle funzioni dirigenziali approvate con apposita deliberazione del Direttore Generale.

3. In relazione al comma 2, deve essere individuato il dirigente più adeguato allo svolgimento dell'incarico, avendo riguardo all'assetto organizzativo aziendale, ai programmi da realizzare, alla natura ed alle caratteristiche degli stessi, ai risultati conseguiti in relazione ai programmi fissati, nonché sulla base dei curriculum all'uopo acquisiti e dei seguenti argomenti desumibili anche dal fascicolo personale oltre che da valutazioni dirette:

   a) profilo di appartenenza;
   b) attitudini personali e capacità professionali, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o enti**,** o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, con riferimento anche alle motivazioni personali, alle doti di leadership, di capacità di motivare e di supportare la crescita professionale dei dipendenti, di collaborare con gli altri dirigenti (stile relazionale) nonché alla disponibilità al cambiamento e all'assunzione di responsabilità;
   c) attività direzionali ed organizzative svolte in precedenza, risultati gestionali e/o professionali conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
   d) ampiezza, vastità e complessità delle esperienze professionali già maturate e delle competenze acquisite in attività analoghe a quelle richieste nell'incarico da conferire;
   e) attività formative, di studio e documentata esperienza professionale nell'ambito dell'area di appartenenza coerenti con l'incarico da conferire;
   f) valutazioni periodiche effettuate dal Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità ed all'art. 76 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali, nonché delle valutazioni annuali concernenti i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati;
   g) criterio della rotazione ove applicabile.

Art. 6
(Procedura per il conferimento degli incarichi dirigenziali)

1. In relazione a quanto previsto nel precedente art. 5, la procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali si configura secondo le seguenti fasi:

Prima fase:

a) il Servizio Risorse Umane individua e rende noti, mediante unico e complessivo avviso pubblicato agli albi aziendali ed anche sulla rete intranet per la durata di almeno 10 gg., tutti gli incarichi dirigenziali da attribuire;
b) i dirigenti interessati, entro i termini indicati nell'avviso di cui alla lettera a) presentano il proprio curriculum formativo e professionale utilizzando il modulo all'uopo predisposto. E' facoltà del dirigente indicare fino ad un massimo di tre preferenze in relazione agli incarichi disponibili: tali indicazioni sono da intendersi come semplice espressione di interesse da parte del candidato e non risultano quindi vincolanti ai fini dell'effettuazione della nomina da parte del Direttore Generale (con riferimento agli incarichi di direttore di Dipartimento Regionale o Provinciale) o della proposta di incarico al Direttore Generale da parte dei Direttori di Area, di Dipartimento Regionale e di Dipartimento Provinciale (con riferimento a tutti gli altri incarichi dirigenziali);

Seconda fase:

c) il Direttore Generale individua, fra tutto il personale propostosi per gli incarichi di Direttore di Dipartimento Regionale o di Dipartimento Provinciale, di cui risulta acquisito agli atti il curriculum formativo e professionale, i dirigenti cui attribuire gli specifici incarichi dirigenziali;
d) il Direttore Generale fa pervenire i nominativi dei dirigenti individuati al Servizio Risorse Umane il quale predispone i conseguenti atti deliberativi di cui all'art. 4, comma 1;
e) il conferimento dell'incarico avviene mediante stipula di apposito contratto individuale entro 30 giorni dall'adozione del provvedimento di cui sopra;
f) in mancanza del consenso dell'interessato alla scadenza del termine, non si procede al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la rispettiva autonomia;
g) nel contratto individuale di incarico sono riportati: l'oggetto, la durata, gli obiettivi da conseguire e le risorse d'avvio; sono, altresì, definite le modalità di effettuazione delle verifiche, la valutazione ed i soggetti a ciò deputati, la sede di

lavoro ed i trattamenti economici di posizione e di risultato connessi all'incarico attribuito che, di anno in anno, potranno essere adeguati in ragione dell'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa aziendale e della capienza dei relativi fondi contrattuali;

Terza fase:

h) il Direttore di Area o il Direttore di Dipartimento Regionale o di Dipartimento Provinciale (nel frattempo nominato) individua, fra tutto il personale di cui risulta acquisito agli atti il curriculum formativo e professionale, il dirigente da proporre al Direttore Generale per la successiva formale attribuzione dello specifico incarico dirigenziale;
i) la formalizzazione dell'individuazione del candidato prescelto deve risultare da apposito verbale nel quale si dà atto in maniera sintetica delle valutazioni compiute in relazione ai criteri di cui all'art. 5;
j) l'individuazione del dirigente cui conferire l'incarico, a seguito del riconoscimento da parte del Direttore di Area o del Direttore di Dipartimento Regionale o di Dipartimento Provinciale della maggior professionalità ed esperienza posseduta, può avvenire anche a favore di personale che non abbia espresso specifica preferenza per lo stesso;
k) il Direttore di Area o il Direttore di Dipartimento Regionale o di Dipartimento Provinciale, qualora riscontri l'assenza di un'adeguata professionalità od esperienza in relazione ad uno o più incarichi, formalizza tale valutazione al Direttore Generale che può eventualmente riconoscere un'apposita delega di funzioni ai sensi dell'art. 4, comma 3;
l) il Direttore di Area o il Direttore di Dipartimento Regionale o di Dipartimento Provinciale, al termine dei propri lavori, invia i relativi verbali al Direttore Generale il quale, a sua volta, dopo aver eseguito la propria ulteriore personale valutazione ed averli ratificati in toto o con eventuali modifiche, li fa pervenire al Servizio Risorse Umane il quale predispone i conseguenti atti deliberativi di cui all'art. 4, comma 2;
m) il conferimento dell'incarico avviene mediante stipula di apposito contratto individuale entro 30 giorni dall'adozione del provvedimento di cui sopra;
n) in mancanza del consenso dell'interessato alla scadenza del termine, non si procede al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la rispettiva autonomia;
o) nel contratto individuale di incarico sono riportati: l'oggetto, la durata, gli obiettivi da conseguire e le risorse d'avvio; sono, altresì, definite le modalità di effettuazione delle verifiche, la valutazione ed i soggetti a ciò deputati, la sede di

lavoro ed i trattamenti economici di posizione e di risultato connessi all'incarico attribuito che, di anno in anno, potranno essere adeguati in ragione dell'evoluzione della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa aziendale e della capienza dei relativi fondi contrattuali.

Art. 7
(Graduazione delle posizioni dirigenziali)

1. Il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo previa formulazione da parte dell'Agenzia, con riferimento al proprio assetto organizzativo, agli artt. 17, 18 e 91 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità ed agli art. 69, 70 e 89 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali (dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa), della graduazione delle posizioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione e fissato, per l'anno di riferimento, l'ammontare dei Fondi destinati al finanziamento della retribuzione di posizione.

Art. 8
(Responsabilità dirigenziale)

1. Sulla base del processo di pianificazione dell'Agenzia e con la metodologia della negoziazione di budget, per ciascun dirigente, sono specificati annualmente dall'organo sovraordinato competente, gli obiettivi di risultato; tali obiettivi sono riportati successivamente all'interno del Piano annuale delle Performance.

2. Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione di struttura concorre al raggiungimento dei risultati assegnati annualmente dalla Regione ad ARPAV, è responsabile del risultato dell'attività svolta dalla struttura stessa alla quale è preposto, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati con riferimento agli obiettivi di risultato fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente sovraordinato e del rispetto del relativo budget finanziario.

3. Il dirigente a cui sia affidato un incarico dirigenziale di natura professionale concorre al raggiungimento dei risultati assegnati annualmente dalla Regione ad ARPAV, è responsabile della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati dal Direttore Generale o da altro dirigente sovraordinato e, quando all'incarico stesso sia stata correlata anche attività di gestione finanziaria, del rispetto del budget assegnato.

4. I dirigenti sono responsabili in caso di inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente, secondo quanto definito dall'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

5. I dirigenti sono in ogni caso responsabili della gestione e dell'efficiente impiego delle risorse umane assegnate per lo svolgimento dell'incarico ad essi attribuito e del corretto svolgimento dell'attività amministrativa connessa con l'incarico stesso.

Art. 9
(Durata e revoca degli incarichi dirigenziali)

1. Tutti gli incarichi di funzioni dirigenziali, anche Dipartimentali e di struttura complessa, sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo, come previsto dagli artt. 19 e 20 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità e dall'art. 71 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali (dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa).

2. Gli incarichi professionali di base, previsti per la sola Dirigenza Sanitaria, hanno invece una durata massima pari a 5 anni.

3. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati prima della scadenza nelle ipotesi di cui all'art. 15 ter, comma 3 del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., o per effetto della valutazione negativa, o per il venir meno dei requisiti, od infine per il conseguimento del limite di età previsto per il collocamento a riposo.

4. Qualora l'Agenzia, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza od alla scadenza stessa, dovrà applicare, previo confronto (di cui all'art. 5 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità - dirigenza Sanitaria e di cui agli artt. 5 e 64 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali - dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa), le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico; resta ferma, per la dirigenza Sanitaria, la garanzia di cui all'art. 92, commi 1 e 2 ("Clausola di garanzia") del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.

Art. 10
(Collegio Tecnico e Organismo Indipendente di Valutazione)

1. Il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali sono subordinati all'esito delle verifiche svolte dal Collegio Tecnico e dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità (dirigenza Sanitaria) e dall'art. 76 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali (dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa).

Art. 11
(Valutazione dei dirigenti)

A) Dirigenti Sanitari

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio Tecnico;
b) l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Collegio Tecnico

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione dell'Agenzia e, in seconda istanza, il Collegio Tecnico, nominato dal Direttore Generale nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza dello specifico profilo del valutato, sono deputati 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. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità;

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 come previsto dall'art. 18 comma 2, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità 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.

3. Il Collegio Tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento.

4. La valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a) della collaborazione interna e del livello di partecipazione multi - professionale;
b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all' orientamento all'utenza ed alle certificazioni di qualità dei servizi;
d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
e) 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;
f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, 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;
g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e protocolli aziendali;
h) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. n.165/2001 e del codice di comportamento adottato dall'Agenzia;
i) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

5. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la 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. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base;
b) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico;
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 formulazione di un giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

6. 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 all'art. 60 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.

7. 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. 18, comma 1, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità, 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.
8. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità, 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.
9.Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità, nonché nell' attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.
10. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
11. Nei casi previsti dai punti 7, 8 e 9 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Agenzia previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.
12. I dirigenti di cui ai punti 8, 9 e 10 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività ed alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, l'Agenzia attribuisce ai dirigenti di cui al punto 9 che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.

Organismo Indipendente di Valutazione

13. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione dell'Agenzia e in seconda istanza, l'Organismo Indipendente di Valutazione, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni ed ai fini di cui agli artt. 58 e 61 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità:

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

14. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti di attuazione dell'Agenzia:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei 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 appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, 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 di cui all'art. 60 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.

15. La valutazione annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 57, comma 4, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.
16. L'esito positivo della valutazione annuale comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.
17. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione dell'Agenzia, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.
18. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza dell'Area Sanità.

La formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

19. In merito agli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area IV e III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie ("Effetti della valutazione negativa dei risultati").

B) Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio Tecnico;
b) l'Organismo Indipendente di Valutazione.

Collegio Tecnico

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione dell'Agenzia e, in seconda istanza, il Collegio Tecnico, nominato dal Direttore Generale, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza del profilo del valutato, sono deputati alla verifica e valutazione di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi;

3. Il Collegio Tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento.

4. La valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale;
b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
e) 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;
f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, 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;
g) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 e del codice di comportamento di adottato dall'Agenzia, 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;
h) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

5. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico realizza la 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. 71 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali.

La formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

6. 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 all'art. 79 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali.
7. 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 comma 1, dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita.
8. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica 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 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali di minor valore economico.
9. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
10. Nei casi previsti dai punti 7, 8 e 9 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Agenzia previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23 del CCNL dell'8.6.2000, I biennio economico ed art. 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III, con riferimento al personale della dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.
11. I dirigenti di cui ai punti 8 e 9 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

Organismo Indipendente di Valutazione

12. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'Organismo Indipendente di Valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui agli artt. 77 e 80 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali:

a) dei risultati di gestione e prestazionali del dirigente di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, e di struttura semplice;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.

13. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti di attuazione dell'Agenzia:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei 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 appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, 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 di cui all'art. 79 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali.

14. La valutazione annuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione riguarda i risultati di cui all'art. 76, comma 4 dell'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali.
15. L'esito positivo della valutazione annuale comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.
16. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione dell'Agenzia, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.

La formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

17. In merito agli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa ("Effetti della valutazione negativa dei risultati").

Art. 12
(Norme transitorie e di rinvio)

1. In sede di prima applicazione del presente Regolamento, il Direttore di Dipartimento Regionale o di Dipartimento Provinciale nominato a seguito della procedura di cui all'art. 6, comma 1, "seconda fase", ancorché non insediato, è legittimato ad individuare, fra tutto il personale di cui risulta acquisito agli atti il curriculum formativo e professionale, il dirigente da proporre al Direttore Generale per la successiva formale attribuzione dello specifico incarico dirigenziale come previsto dall'art. 6, comma 1, "terza fase".
2. Qualora il CCNL definitivo dell'Area della Dirigenza Funzioni Locali presentasse delle differenze sostanziali rispetto all'ipotesi di CCNL sottoscritta dalle parti in data 16/07/2020 relativamente alla dirigenza dell'Area Funzioni Locali (dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa) e citata nel presente Regolamento, il medesimo si intenderà immediatamente ed automaticamente adeguato per garantirne il pieno rispetto.
3. Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rinvia alle norme disciplinanti le materie trattate contenute nel D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 vigente, nel D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i., per quanto applicabile, nella Legge Regionale 18 ottobre 1996, n. 32 e s.m.i., nei CC.CC.NN.L. della dirigenza dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni Locali e nelle altre fonti normative di tempo in tempo vigenti.