



**Agenzia Regionale
per la Protezione Ambientale delle Marche**

REGOLAMENTO

**PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER LA
VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI, DELLE PRESTAZIONI, DELLE
COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DEI RISULTATI DEI DIRIGENTI DELL'ARPAM**

Il presente regolamento viene emanato in attuazione dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, tenendo conto di quanto previsto in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali dal D. Lgs. N.29 del 3.2.1993 (ora n.165 del 30.03.2001) ed in particolare dagli artt.19 e 26 (per il personale dei ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo) nonché, in quanto applicabili, dagli artt. 15 e seguenti del D. Lgs. N.502 del 30.12.1992 e successive modifiche ed integrazioni (per il personale del ruolo sanitario).

Il presente regolamento disciplina altresì i criteri generali che informano i sistemi di valutazione del personale con qualifica dirigenziale, secondo la normativa legislativa e contrattuale vigente sopra richiamata e secondo i principi generali contenuti nel D.lgs. n.286 del 30.7.1999.

Ai fini dell'applicazione del presente regolamento vengono utilizzate, con riferimento alle articolazioni organizzative previste dal Regolamento Generale di organizzazione interna, approvato con deliberazione della Giunta Regionale delle Marche n.556 del 14.3.2001 (pubblicata nel BUR Marche n.42 del 30.3.2001), le seguenti definizioni:

- a) per struttura complessa si intende l'articolazione interna dell'ARPAM, alla quale è attribuita la responsabilità di gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie (i dipartimenti provinciali, i servizi territoriali e tecnici, gli uffici a valenza regionale);
- b) con il termine struttura semplice si indica una delle articolazioni interne delle strutture complesse dotata di responsabilità e autonomia di gestione delle risorse umane, tecniche e finanziarie (unità operative a valenza regionale, unità operative a valenza dipartimentale);
- c) con il termine struttura (se utilizzato genericamente) si indica qualsiasi articolazione organizzativa interna, sia di tipo gestionale che professionale, non caratterizzata dall'autonomia di cui al punto precedente;
- d) eventuali diverse definizioni organizzative (es. sezioni organizzative), non individuano corrispondenti posizioni dirigenziali.

Art. 1 **Funzioni dirigenziali**

Ai dirigenti compete l'esercizio dei poteri e delle attribuzioni relativi agli incarichi conferiti, in forma diretta o principale, ovvero in forma indiretta o subordinata (delega).

In relazione all'articolazione degli stessi incarichi, i dirigenti sono responsabili:

- a) della direzione complessiva della struttura cui sono preposti;
- b) della direzione del personale attribuito;
- c) degli atti e delle attività loro delegati;
- d) dei poteri di spesa ove attribuiti, dei costi dei servizi e del rispetto dei vincoli di bilancio;
- e) del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati da conseguire;
- f) della qualità dei processi affidati.

Nell'esercizio dei poteri, delle attribuzioni e delle relative responsabilità i dirigenti hanno obbligo di lealtà e di fedeltà nei confronti dell'Amministrazione, di informazione, formazione e vigilanza del personale addetto, della primaria attenzione agli aspetti di soddisfazione degli utenti.

Art. 2 **Tipologia degli incarichi dirigenziali**

Gli incarichi di direzione di struttura complessa (art.27, lett. a, dei rispettivi CCNL 8.6.2000), individuata ai sensi del presente regolamento e secondo l'organigramma previsto dal Regolamento generale di organizzazione interna, sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Tecnico-Scientifico o del Direttore Amministrativo, secondo le rispettive competenze, interpellati i direttori dei Dipartimenti.

Gli incarichi di Direttore del Dipartimento Provinciale sono conferiti dal Direttore Generale ai sensi degli artt.10 e 13 del predetto Regolamento generale di organizzazione interna.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice (art.27, lett. b) sono conferiti con provvedimento motivato del Direttore Generale, su proposta del dirigente responsabile di struttura gerarchicamente superiore a quella per la quale avviene la nomina, sentito il parere del Direttore Tecnico-Scientifico o del Direttore Amministrativo, secondo le rispettive competenze.

Con la medesima procedura sono altresì conferiti gli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, di cui all'art.27, comma 1, lett. c) dei CCNL di riferimento, nonché gli incarichi professionali di cui all'art.27, comma 1, lett. d).

Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico-professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse, riferite alla disciplina e organizzazione interna della struttura di appartenenza (competenza specialistico-funzionale elevata); tra i predetti incarichi sono ricomprese le funzioni tematiche e di staff a valenza regionale e dipartimentale.

Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una

competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina (ove prevista) o professionalità di appartenenza.

In caso di inerzia del dirigente tenuto a formulare le proposte per il conferimento degli incarichi, decorsi 15 giorni dalla richiesta, provvede il Direttore Tecnico-Scientifico o il Direttore Amministrativo, secondo le rispettive competenze.

Gli incarichi di direzione di struttura semplice e complessa, nell'ambito del ruolo sanitario, sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e, per gli altri ruoli, il conferimento dei predetti incarichi è riservato ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art.3

Criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali

In sede di conferimento degli incarichi dirigenziali risultanti dall'assetto organizzativo dell'ARPAM, nonché per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, in relazione alla natura ed alle caratteristiche degli stessi, ai programmi da realizzare e agli obiettivi fissati, il Direttore Generale, con riferimento ai singoli dirigenti e applicando, ove possibile, il criterio della rotazione, tiene conto, sulla base del curriculum formativo professionale del personale interessato al conferimento degli incarichi:

- a) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, adeguate all'incarico da svolgere;
- b) delle attività direzionali-organizzative precedentemente espletate e dei risultati conseguiti desumibili dalla verifica annuale del competente Nucleo di Valutazione;
- c) delle valutazioni periodiche effettuate rispettivamente dal Collegio tecnico di cui all'art.31, comma 2 per la dirigenza sanitaria e dagli organismi di cui all'art.31, comma 4, dei CCNL di riferimento per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, sulla base dei criteri previsti dall'art.32 dei rispettivi CCNL, ulteriormente integrabili in sede di concertazione con le OO.SS. a livello agenziale;
- d) delle attività formative, di studio e ricerca svolte nell'ambito della disciplina o professione di appartenenza, nonché del raggiungimento del minimo di credito formativo;
- e) dell'attività didattica eventualmente svolta presso Istituti e Scuole universitarie o Scuole di formazione del personale del ruolo sanitario;
- f) della produzione scientifica attinente al contenuto professionale dell'incarico da svolgere ovvero riguardante l'attività di gestione e manageriale;
- g) degli eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti accertati nell'ultimo biennio.

Art. 4

Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

In relazione ai criteri generali elencati al precedente art.3, la procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali si configura in modo che il Direttore Generale:

- 1) interpella i Direttori dei Dipartimenti provinciali, ovvero i dirigenti di struttura complessa, ovvero ancora il Direttore Tecnico-Scientifico o il Direttore Amministrativo, sulle proposte che gli stessi sono tenuti a formulare, anche tramite acquisizione di curricula, ai sensi dell'art.

- 2 del presente regolamento, circa il conferimento degli incarichi dirigenziali relativi a ciascun Dipartimento o a ciascuna struttura complessa, sempre in relazione all'articolazione organizzativa delle strutture di che trattasi, siano esse dipartimentali o della sede centrale;
- 2) individua motivatamente, sulla base del precedente punto a), il dirigente cui affidare l'incarico specifico, sia gestionale che professionale;
 - 3) procede alla formalizzazione dell'incarico tramite provvedimento motivato in cui si da atto delle procedure seguite e delle valutazioni compiute in corrispondenza ai criteri sopra elencati, al fine di garantire la massima trasparenza del procedimento;
 - 4) procede all'eventuale stipula dei contratti individuali di lavoro, previsti dal successivo art.6 del presente regolamento.

Art. 5

Durata degli incarichi dirigenziali - Requisiti

Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa sono conferiti per una durata non inferiore a 5 e non superiore a 7 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo, o per periodo più breve. Analogamente, sono conferiti o confermati incarichi di direzione di struttura semplice e di natura professionale di alta specializzazione, di durata non inferiore a tre e non superiore a cinque anni.

L'incarico di Direttore di Dipartimento è conferito per un periodo massimo di cinque anni ed è rinnovabile, ai sensi dell'art.13 del Regolamento di organizzazione dell'ARPAM (e comunque lo stesso dura in carica quanto il Direttore Generale). In caso di cessazione dalla carica del Direttore Generale le funzioni e l'incarico di Direttore di Dipartimento sono prorogate fino alla nuova nomina del Direttore Generale.

Ai dirigenti neo assunti verranno conferiti incarichi di natura professionale di durata triennale, al superamento del periodo di prova.

Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa sono conferiti:

- ai dirigenti del ruolo sanitario in possesso dell'anzianità di servizio di anni 10 ovvero di anni 7 unitamente a specializzazione nella disciplina o in una disciplina equipollente ed il positivo superamento delle previste verifiche;
- ai dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo in possesso dell'anzianità di servizio non inferiore ad anni 5 ed il positivo superamento delle previste verifiche. Nel periodo di vigenza del CCNL 8.6.2000, in via alternativa, la mancanza della predetta esperienza potrà essere compensata dall'effettuazione di corsi di formazione manageriale – di durata almeno trimestrale - presso Università o Istituzioni pubbliche o private accreditate.

Art. 6

Affidamento degli incarichi dirigenziali

Il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo che l'ARPAM ha formalizzato, con riferimento al proprio assetto organizzativo e con le procedure di cui agli artt.26 e seguenti dei rispettivi CCNL, la graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione.

Ai sensi dell'art.28 dei rispettivi CCNL, limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore dei CCNL 5.12.1996, il conferimento o la conferma degli incarichi dirigenziali di cui all'art.27 del CCNL 8.6.2000, comporta la stipula del contratto individuale di lavoro che, ferma restando la natura del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente, anche per tali dirigenti, le modifiche di uno degli elementi del contratto comportano l'applicazione dell'art.13, comma 11, del CCNL 8.6.2000 (comunicazione preventiva al dirigente, per il suo assenso, fermo restando quanto stabilito al comma 9 del medesimo art.13).

Art. 7

Dirigenti con incarico di struttura

Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione di struttura complessa o semplice (nel limite del numero degli incarichi oggettivamente conferibili secondo l'assetto organizzativo-funzionale dell'ARPAM) è responsabile, oltre che del risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale è preposto (in relazione ai programmi e agli obiettivi prestazionali affidati dalla direzione generale), anche della gestione del *budget* affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate, nonché di tutte le funzioni delegate e dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.

Art. 8

Verifica dell'attività dei dirigenti

Il conferimento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali sono subordinati all'esito delle verifiche del Collegio Tecnico, di cui agli artt.31 dei rispettivi CCNL, effettuate con le modalità di cui all'art.32 degli stessi CCNL. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, l'esito della verifica annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione ex art.31, comma 3, dei CCNL, concorre alla formazione della valutazione del predetto Collegio Tecnico.

La revoca degli incarichi dirigenziali, connessa all'accertamento dei risultati negativi di gestione o all'inosservanza delle direttive impartite, avviene con atto scritto e motivato secondo le procedure e con gli effetti di cui all'art.34 dei CCNL e cioè previo accertamento della responsabilità dirigenziale, a seguito dei processi di valutazione dell'art.32 dei CCNL.

Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati per gravi motivi e mediante anticipazione delle procedure di valutazione sopra richiamate, ancor prima della scadenza in caso di persistente e reiterata inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale per l'attuazione di programmi e la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento organizzativo, al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali, al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni.

La revoca anticipata avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale su proposta del Direttore Tecnico-Scientifico o del Direttore Amministrativo, secondo le rispettive competenze e sentito il dirigente responsabile di struttura complessa, in caso di revoca di incarico di responsabile di Unità Operativa ricompresa nella stessa.

L'adozione di provvedimenti conseguenti all'accertamento della responsabilità dirigenziale deve essere commisurata:

- 1) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito dell'Agenzia;
- 2) all'entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi assegnati e ai compiti professionali propri dei dirigenti come definiti a livello aziendale.

Art. 9

Organismi preposti alla valutazione dei dirigenti

La valutazione dei dirigenti, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, è caratteristica essenziale del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi. La stessa è diretta a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti, le prestazioni svolte e la professionalità espressa nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi affidate (competenze organizzative).

Gli organismi preposti alla valutazione dei dirigenti del ruolo sanitario (art.31 CCNL e art. 15, commi 5 e 6 del D.lgs. 502/92) sono:

- 1) il Collegio tecnico;
- 2) il Nucleo di Valutazione.

Art. 10

Il Collegio Tecnico

Il Collegio tecnico di cui all'art.31 dei CCNL 8.6.2000 (verifica della professionalità) procede:

- alla verifica triennale delle attività professionali e dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti;
- alla verifica dei dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa e semplice, alla scadenza dell'incarico;
- alla verifica dell'attività dei dirigenti neo assunti, ai fini del conferimento dell'incarico, gestionale o professionale, al termine del primo quinquennio. Per tali dirigenti, la verifica dopo il primo quinquennio di attività, se positiva, è utile anche ai fini del raggiungimento della retribuzione minima contrattuale di cui all'art.3, comma 1, dei rispettivi CCNL 8.6.2000 - II biennio economico - oltre che per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, per i dirigenti del ruolo sanitario;
- per tutti i dirigenti, esclusi quelli con incarico di direzione di struttura complessa, la verifica condiziona il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, una volta maturata l'esperienza professionale nell'arco temporale previsto dai CCNL.

In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica triennale e la maturazione del requisito dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata al trimestre immediatamente successivo al conseguimento del requisito.

Il Collegio Tecnico è costituito, con separati atti, in relazione alle singole professionalità dirigenziali da valutare.

I componenti sono nominati dal Direttore Generale e la presidenza è riservata ai Direttori dei Dipartimenti Provinciali ARPAM ai quali sono assegnati i dirigenti da valutare.

Art. 11 ***Il Nucleo di Valutazione***

Il Nucleo di Valutazione (verifica della capacità gestionale e organizzativa) procede:

- alla verifica annuale dei risultati di gestione dei dirigenti di struttura complessa e semplice; tale verifica deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate, nonché tutte le funzioni eventualmente delegate al dirigente stesso con atti formali e la valutazione dei modelli organizzativi adottati dai dirigenti stessi, per il raggiungimento degli obiettivi. La predetta verifica annuale concorre a formare la valutazione del Collegio tecnico;
- alla verifica annuale di tutti i dirigenti (compresi quelli di cui al punto precedente) sui risultati raggiunti in relazione agli obiettivi, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato; tale verifica concerne l'osservanza degli obiettivi prestazionali affidati, l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi nonché i comportamenti organizzativi.

In merito all'istituzione del Nucleo di Valutazione, alla composizione ed alle funzioni e competenze assegnate allo stesso, si rinvia all'atto deliberativo del Direttore Generale dell'ARPAM n.154 del 20.10.2000.

ART. 12 ***Criteri generali di valutazione***

Il procedimento di valutazione di tutta la dirigenza è informato ai seguenti principi generali, desumibili dalla normativa contrattuale vigente e dal D.Lgs. n.286/99:

- a) trasparenza dei criteri adottati preventivamente e dei risultati;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- c) conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione, sulla quale gli organismi di verifica (collegiali) sono chiamati a pronunciarsi in seconda istanza.

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre agli obiettivi specifici di ogni singola professionalità, è costituito, in generale, dai seguenti elementi:

- 1) collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- 2) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- 3) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori, e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;

- 4) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza e ai rapporti con gli altri enti pubblici, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- 5) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
- 6) raggiungimento del minimo del credito formativo;
- 7) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;
- 8) rispetto del codice di comportamento.

La valutazione, se positiva, condiziona la conferma o il conferimento di incarichi dirigenziali di maggior rilievo, gestionali o professionali. La valutazione positiva non determina alcuna forma di automatismo, in quanto l'attribuzione degli incarichi dirigenziali è riservata alla sfera di competenza del Direttore Generale dell'ARPAM, il quale si basa su ulteriori e concomitanti criteri (organigramma aziendale, graduazione delle funzioni, natura dei programmi da realizzare, disciplina di appartenenza, ove esistente, ecc.)

ART. 13 **Procedure di valutazione**

Per quanto riguarda la dirigenza del ruolo sanitario, la procedura di valutazione è informata al principio generale secondo il quale l'organo collegiale deputato alla valutazione (in seconda istanza), si avvale della proposta di valutazione effettuata dal dirigente responsabile della struttura sovraordinata, che ha la diretta conoscenza dell'attività del valutato (in prima istanza).

La procedura di verifica, caratterizzata in ogni caso dalla unicità, deve portare ad un giudizio complessivo coerente ed univoco ed è così articolata:

- 1) valutazione dei dirigenti di struttura complessa:
 - formulazione della proposta di valutazione, in prima istanza, da parte del Direttore del Dipartimento provinciale cui è assegnato il dirigente da valutare;
 - valutazione, in seconda istanza, da parte di un collegio tecnico presieduto dal Direttore del Dipartimento Provinciale e composto da due esperti anche esterni di professionalità analoga a quella del soggetto da valutare;
- 2) valutazione dei dirigenti con incarico di direzione di struttura semplice e/o con incarico di natura professionale di alta specializzazione:
 - formulazione della proposta, in prima istanza, da parte del direttore di struttura complessa da cui dipende il dirigente di struttura semplice e/o con incarico professionale di alta specializzazione;
 - valutazione, in seconda istanza, da parte del collegio tecnico presieduto dal Direttore del Dipartimento Provinciale composto da due esperti anche esterni di professionalità analoga a quella del soggetto da valutare;
- 3) valutazione dei dirigenti neoassunti e/o con incarico professionale di base:
 - formulazione della proposta di valutazione, in prima istanza, da parte del direttore di struttura complessa, nei confronti dei dirigenti assegnati alla struttura stessa, titolari di incarico professionale di base;
 - valutazione, in seconda istanza, da parte del collegio tecnico presieduto dal Direttore del Dipartimento Provinciale e composto da due esperti anche esterni di professionalità analoga a quelle del soggetto da valutare.

In caso di assenza o impedimento del Direttore del Dipartimento Provinciale, la presidenza del Collegio tecnico è assunta dal Direttore Tecnico-Scientifico dell'ARPAM.

Per quanto riguarda la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, l'art.31, comma 4, del CCNL 8.6.2000 prevede l'obbligo di individuare appositi organismi da adibire alla valutazione, che operino con le medesime scadenze temporali previste per la restante dirigenza, al fine di armonizzare il sistema delle verifiche, anche con riferimento alla conferma, revoca o conferimento degli incarichi, a quello previsto per la dirigenza sanitaria.

Ai dirigenti del ruolo professionale inseriti nell'organico dei Dipartimenti Provinciali dell'ARPAM sono estesi i meccanismi di valutazione sopra descritti per la dirigenza sanitaria.

Ai dirigenti dei ruoli tecnico ed amministrativo, vista l'esiguità dell'organico, l'assenza di strutture organizzate in forma dipartimentale e l'allocazione delle figure professionali interessate presso la sede centrale, alle dirette dipendenze della direzione generale, vengono applicati meccanismi di valutazione più flessibili, pur nel rispetto delle scadenze temporali e dei principi cardine che informano il sistema di valutazione (proposta di valutazione in prima istanza da parte del dirigente sovraordinato, collegialità dell'organo che valuta in seconda istanza, ove possibile).

Pertanto, nei confronti dei suddetti dirigenti si configura:

- una proposta di valutazione formulata, in prima istanza, nei confronti dei responsabili di struttura complessa, da parte del Direttore Amministrativo e nei confronti degli altri dirigenti, da parte del responsabile di struttura complessa;
- una valutazione collegiale, in seconda istanza, da parte di un organismo presieduto dal Direttore Amministrativo e composto da due dirigenti anche esterni, di livello apicale, con una professionalità maturata nell'area o settore giuridico-amministrativo oppure economico-contabile-patrimoniale, per quanto riguarda la valutazione dei dirigenti amministrativi; per la valutazione dei dirigenti del ruolo tecnico l'organismo collegiale è invece composto da membri esterni di analogo profilo e professionalità, sempre di posizione apicale.

Per i dirigenti di tutti i ruoli, collocati nell'organico degli uffici di staff della direzione generale, la valutazione, in prima istanza, è riservata al Direttore Amministrativo o al Direttore Tecnico-Scientifico, per gli ambiti di rispettiva competenza e la valutazione, in seconda istanza, ad un apposito organismo collegiale presieduto dal Direttore Amministrativo o dal Direttore Tecnico Scientifico e composto da esperti anche esterni di professionalità analoga a quella da valutare.

Per quanto concerne la valutazione dei Direttori dei Dipartimenti Provinciali, attesa la natura prevalentemente fiduciaria e la rilevanza strategica degli incarichi in questione (di natura tecnico-gestionale), la stessa è riservata al Direttore Generale dell'ARPAM, coadiuvato dal Direttore Tecnico-Scientifico e dal Direttore Amministrativo, per gli aspetti di rispettiva competenza, ferma restando la competenza del Nucleo di Valutazione per quanto d'interesse.

ART. 14 ***Effetti della valutazione negativa***

In caso di valutazione non positiva, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della stessa, gli organismi deputati alla valutazione (Nucleo di Valutazione e Collegi Tecnici) devono acquisire, in contraddittorio, le controdeduzioni del dirigente interessato che può anche farsi assistere da persona di fiducia. Le controdeduzioni del dirigente, oltre che verbalmente, vanno

presentate anche per iscritto e delle stesse si fa menzione nella relazione conclusiva di cui all'articolo successivo.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice l'accertamento della responsabilità dirigenziale rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto all'inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, può determinare:

- perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte;
- revoca dell'incarico e affidamento di altro incarico (ex art.27, comma 1 lett. a, b e c) di valore economico inferiore a quello in atto. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca del relativo incarico comporta l'attribuzione della fascia immediatamente inferiore dell'indennità di esclusività;
- in caso di accertata responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ex art.27, comma 1, lett. b e conferimento di altro incarico di valore economico inferiore, ricompreso nell'art.27, comma 1, lett. c.

Fatto salvo il caso di recesso dal rapporto di lavoro, i dirigenti con incarico di struttura complessa che, comunque, al termine dell'incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dell'incarico stesso sono destinati ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal CCNL; contestualmente viene reso indisponibile un posto d'organico di dirigente.

Per i dirigenti titolari di incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, ex art.27, comma 1, lett. c, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art.32, comma 5, può determinare:

- perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;
- revoca dell'incarico e affidamento di altro di valore economico inferiore (tra quelli previsti dall'art.27, comma 1, lett. c);
- in caso di responsabilità grave e reiterata, ulteriore applicazione del punto precedente.

Nei casi sopra descritti, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione, ferma restando la facoltà di recesso da parte dell'ARPAM, da attuarsi con le procedure di cui all'art.23 dei rispettivi CCNL, in presenza di valutazione negativa annuale, triennale ed al termine dell'incarico, definita sulla base di elementi di particolare gravità anche estranei alla prestazione lavorativa.

ART. 15 ***Esito delle verifiche***

Ultimata la valutazione, gli organismi deputati alle verifiche riferiscono al Direttore Generale con relazione scritta e controfirmata da tutti i componenti, alla quale vanno allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal dirigente interessato per i casi di cui all'art. 14 che precede.

L'esito delle valutazioni, periodiche e complessive, è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati.

Delle stesse la direzione generale tiene conto ai fini dell'affidamento, conferma o revoca degli incarichi dirigenziali, ai sensi e per gli effetti degli artt.33 dei CCNL 8.6.2000.

Art. 16 **Sostituzione dei dirigenti assenti**

La disciplina dei casi di sostituzione del dirigente assente è di seguito articolata:

- 1) In caso di assenza (ferie, malattia o altro impedimento) del Direttore del Dipartimento Provinciale, la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con cadenza annuale.
- 2) Nei casi di assenza di cui al punto 1 da parte del Dirigente di struttura complessa, la sostituzione è affidata ad altro dirigente appartenente alla struttura medesima, indicato dallo stesso dirigente di struttura complessa all'inizio di ogni anno, con i criteri di seguito riportati:
 - a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione;
 - b) valutazione comparata dei curricula dei dirigenti interessati, tenendo conto dell'esperienza professionale maturata.

Le disposizioni che precedono si applicano anche nel caso di strutture semplici che non siano articolazioni interne di strutture complesse ed in cui l'incarico di struttura semplice rappresenti il massimo livello delle funzioni dirigenziali.

- 3) Qualora l'assenza sia dovuta a vacanza del posto, la sostituzione è consentita per il tempo necessario alla copertura dello stesso con contratto di lavoro a tempo indeterminato. In tal caso, l'incarico a tempo determinato ha la durata massima di sei mesi, prorogabili fino a dodici.
- 4) Nei casi in cui l'assenza sia dovuta alla fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale, Amministrativo o Tecnico-Scientifico (o Sanitario) dell'ARPAM o di altra amministrazione, ovvero per mandato elettorale (art.68 del D.lgs. 165/01 e Leggi 816/85 e 265/99) o per distacco sindacale, l'Agenzia applica il precedente punto 3, provvedendo all'assunzione di altro dirigente, con rapporto di lavoro e incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa. Il contratto di lavoro del dirigente assunto è disciplinato dall'art.16 del CCNL 5.12.1996, come integrato dai CCNL 5.8.1997 e 8.6.2000. L'incarico conferito è altresì disciplinato dalle norme del CCNL 8.6.2000, per quanto concerne le verifiche, la durata e gli istituti applicabili, nonché dagli artt.15 e seguenti del D.lgs. 502/92, in quanto applicabili. Il contratto di lavoro a tempo determinato si risolve automaticamente allo scadere, in caso di mancato rinnovo, ed anticipatamente nell'ipotesi di rientro del titolare prima della scadenza del termine.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori. Relativamente al trattamento economico, si fa rinvio all'art.18, comma 7, dei CCNL 8.6.2000.

Nel caso in cui l'Agenzia sia impossibilitata a fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti (per esempio nell'ipotesi di struttura complessa in cui siano presenti solo dirigenti con incarico professionale di base) ovvero risulti più rispondente alle esigenze operative ed organizzative dell'ARPAM, la struttura temporaneamente priva di titolare può essere affidata, ad interim, ad altro dirigente con corrispondente incarico.

Art.17
Norma transitoria

In via eccezionale e straordinaria, l'ARPAM si riserva di procedere all'attivazione delle procedure di valutazione di cui all'art.8 del presente regolamento, in connessione al passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività dei dirigenti sanitari (ulteriore rispetto a quella attribuita in modo automatico, in base all'esperienza professionale maturata al 31.12.1999), in forma semplificata e previa determinazione di idonea procedura, sentito il Nucleo di Valutazione istituito con deliberazione del D.G. n.154 del 20.10.2000. Ciò al fine di evitare ritardi e pregiudizi di natura economica ai dipendenti interessati che hanno già maturato o matureranno nell'anno in corso il requisito dell'esperienza professionale nell'arco temporale previsto dall'art.5, comma 3, del CCNL 8.6.2000 - II biennio economico - utile ai fini del predetto passaggio alla fascia superiore.

Le procedure di verifica previste agli artt.9 e 10 del presente regolamento verranno pertanto attivate, a regime, dall'1.01.2002.

Art.18
Norma finale

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento, si fa rinvio al Decreto Legislativo n.29 del 3.2.1993 (ora n.165 del 30.3.2001) e, in quanto applicabile, al Decreto Legislativo n.502 del 30.12.1992 e successive modificazioni e integrazioni nonché ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.