



ARPALAZIO

AGENZIA REGIONALE PROTEZIONE AMBIENTALE DEL LAZIO

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO AZIENDALE

della

DIRIGENZA

20/07/2015

In data 02/07/2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo aziendale per il personale dirigenziale dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale del Lazio (di seguito ARPA Lazio), dalla direzione dell'Agenzia e dai rappresentanti delle OO.SS. della dirigenza di ARPA Lazio rappresentative ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. 165/2001 e firmatarie del CCNL 2006/2009.

L'ipotesi di contratto, trasmessa ai sensi dall'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del comparto 2002/2005 al Collegio dei Revisori e dell'art. 40 bis medesimo D.Lgs. 165/2001 ha ricevuto parere positivo di compatibilità nella seduta del 13/07/2015.

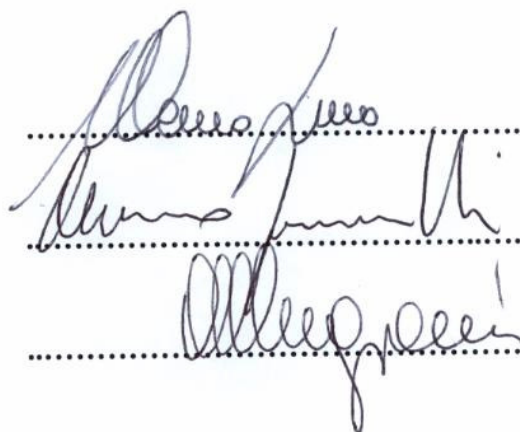
All'esito del prescritto parere, l'anno 2015 il giorno 20 (venti) del mese di luglio la direzione dell'Agenzia, la RSU ed i rappresentanti delle OO.SS. del comparto di ARPA Lazio di cui sopra sottoscrivono il contratto collettivo integrativo aziendale.

Per l'Agenzia:

Il Direttore Generale
Dott. Marco Lupo

Il Direttore amministrativo
Avv. Massimo Giovanchelli

Il Dirigente della Divisione Risorse umane
Dott. ssa Anna Angioni



Per le OO.SS. della dirigenza medica e della dirigenza sanitaria professionale tecnica ed amministrativa (SPTA) di ARPA Lazio:

ANAAO ASSOMED aderente COSMED
settore dirigenza sanitaria SDS SNABI
settore dirigenza amministrativa SIDIRSS

ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI

CIMO -ASMD Lazio X DELEGA

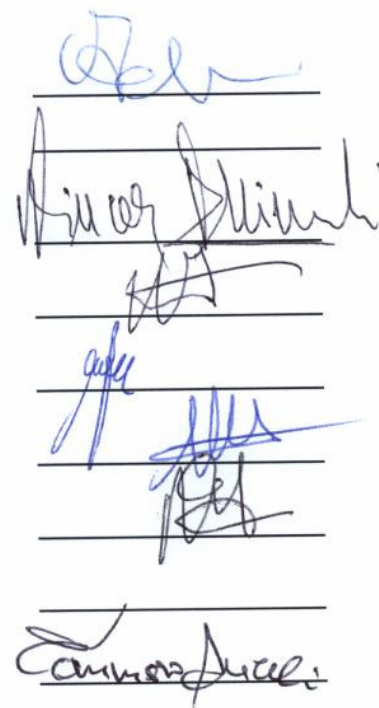
CISL FP

FASSID X DELEGA

FEDIR SANITA' X DELEGA

FP CGIL

UIL FPL



SOMMARIO

Premessa	Pag. 4
<u>DISPOSIZIONI GENERALI</u>	
Art. 1 Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure	Pag. 5
<u>NORME DI GARANZIA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI</u>	
Art. 2 Servizi pubblici essenziali	Pag. 6
Art. 3 Modalità organizzative per l'erogazione delle prestazioni indispensabili dei servizi pubblici essenziali	Pag. 6
Art. 4 Individuazione nominativa del personale facente parte del contingente	Pag. 7
Art. 5 comunicazione all'utenza	Pag. 7
<u>RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI</u>	
Art. 6 Delegazioni trattanti	Pag. 7
Art. 7 Sistema di partecipazione sindacale	Pag. 7
Art. 8 Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali	Pag. 10
Art. 9 Procedure di raffreddamento dei conflitti	Pag. 11
<u>PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI</u>	
Art. 10 Titolarità e flessibilità dei permessi sindacali	Pag. 11
Art. 11 Esercizio delle libertà sindacali	Pag. 11
<u>FORME DI PARTECIPAZIONE</u>	
Art. 12 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	Pag. 12
Art. 13 articolazione dell'orario di servizio	Pag. 12
<u>AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI</u>	
Art. 14 Tipologia degli incarichi dirigenziali	Pag. 13
Art. 15 Criteri per il conferimento degli incarichi	Pag. 14
Art. 16 Conferimento degli incarichi di struttura complessa	Pag. 15
Art. 17 Criteri di corresponsione indennità di struttura complessa	Pag. 16
Art. 18 Conferimento incarichi di struttura semplice	Pag. 16
Art. 19 Conferimento degli incarichi di natura professionale	Pag. 16
Art. 20 Il contratto individuale	Pag. 16
Art. 21 Durata, modifica, rinnovo e revoca degli incarichi	Pag. 17
Art. 22 Valutazione dei dirigenti	Pag. 17
Art. 23 Organismi collegiali preposti alle verifiche e valutazioni	Pag. 18
Art. 24 Applicazione dei criteri per la distribuzione della retribuzione di risultato	Pag. 18
Art. 25 Valutazione tecnico professionale	Pag. 19
Art. 26 Collegi tecnici	Pag. 19
Art. 27 Procedura per la valutazione tecnico professionale	Pag. 19
Art. 28 Effetti della valutazione positiva da parte del collegio tecnico	Pag. 20
Art. 29 Effetti della valutazione negativa da parte del collegio tecnico	Pag. 21
Art. 30 Sostituzione dei dirigenti	Pag. 22

PREVENZIONE E SICUREZZA

Art. 31 Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

Pag. 22

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 Norma di rinvio

Pag. 23

Art. 33 Norma finale

Pag. 23

ALLEGATI:

Allegato n. 1: relazione illustrativa,

Allegato n. 2: relazione tecnico – finanziaria.

PREMESSA

L'ARPA Lazio è l'ente regionale specificamente istituito per svolgere le attività tecnico-scientifiche connesse all'esercizio delle funzioni pubbliche per la protezione dell'ambiente utili alla Regione, alle province, ai comuni, alle Asl, in correlazione con la normativa in materia ambientale emanata sia a livello nazionale che regionale, con attenzione alle politiche e all'attuazione delle normative dell'Unione Europea.

In tale contesto, le parti convengono circa l'esigenza di assicurare la migliore risposta ai bisogni di prevenzione e di tutela ambientale dei cittadini attraverso i miglioramenti strutturali e funzionali necessari ad assolvere il mandato istituzionale affidato all'Agenzia in una logica di efficienza ed efficacia degli interventi e delle attività, nonché di contenimento e di razionalizzazione della spesa. In tale logica rientra il contratto integrativo che rappresenta uno degli strumenti per perseguire l'obiettivo dello sviluppo e della razionalizzazione delle attività nonché dell'economicità di gestione.

In particolare, con il presente contratto integrativo le parti intendono avviare una gestione dei fondi contrattuali che presupponga l'individuazione di metodi condivisi per l'utilizzo delle risorse relative al trattamento accessorio, con particolare riferimento alla produttività ed alle progressioni economiche orizzontali.

 - 4 -

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo aziendale definito ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 4 CCNL 2006/2009 della dirigenza medica, sanitaria professionale tecnica ed amministrativa (SPTA) del SSN, si applica a tutti i dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, dipendenti dell'Agenzia, fatti salvi gli istituti non compatibili con la precarietà del rapporto di lavoro e la sua limitata durata nel tempo.
2. Al fine di semplificare la stesura del presente contratto, con il termine "dirigente" si intende far riferimento, ove non diversamente indicato, a tutti i dirigenti dei ruoli medico, sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo. I dirigenti delle professioni sanitarie della prevenzione, nel testo sono indicate come "dirigenti delle professioni sanitarie".
3. Il controllo di compatibilità dei costi è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti, ai quali il presente contratto viene inviato, entro 5 giorni dalla stipula, corredato di redazione tecnico-finanziaria.
4. Il contratto integrativo trova applicazione entro 30 giorni dalla sottoscrizione ed entro cinque giorni dalla medesima, ai sensi dell'art. 46 comma 5 del D. Lgs. 165/2001, viene trasmesso all'ARAN. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001.
5. Entro il 31 maggio di ogni anno l'Agenzia trasmette specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno, al Ministero dell'economia e delle finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con la Corte dei conti e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Tali informazioni sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.


- 5 -

NORME DI GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 2 - Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificata dagli articoli 1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n. 83, i servizi garantiti dall'Agenzia sono i servizi sanitari e tecnici di protezione controllo e vigilanza ambientale ed i servizi amministrativi.
2. Nell'ambito dei predetti servizi essenziali è garantita, con le modalità di cui ai seguenti articoli, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 3 - Modalità organizzative per l'erogazione delle prestazioni indispensabili dei servizi pubblici essenziali

1. Le prestazioni indispensabili di cui al presente atto sono assicurate mediante una procedura di erogazione adeguata alla necessità di garantire agli utenti dei servizi il godimento dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. A tal fine vengono individuate, come da tabella seguente, i contingenti di personale da esonerare dallo sciopero:

SEDE	PROFILO
sezione provinciale di Frosinone	Direttore della sezione
sezione provinciale di Latina	Direttore della sezione
sezione provinciale di Rieti	Direttore della sezione
sezione provinciale di Viterbo	Direttore della sezione
sezione provinciale di Roma	Direttore sezione provinciale
	1 dirigente servizio suolo rifiuti bonifiche
	1 dirigente servizio aria
	1 dirigente servizio agenti fisici
	1 dirigente servizio risorse idriche e naturali
	1 dirigente servizio laboratorio
	1 dirigente servizio ambiente e salute
1 dirigente servizio impianti e rischi industriali	
struttura centrale di Roma e Rieti	Dirigente divisione affari istituzionali generali e legali
	Dirigente divisione patrimonio beni e servizi
	Dirigente divisione risorse umane
	Dirigente divisione bilancio contabilità e sistema informativo

Art. 4 - Individuazione nominativa del personale facente parte del contingente

1. In occasione di ciascuno sciopero i dirigenti dei singoli servizi individuano nominativamente e con criteri di rotazione i dirigenti tenuti a prestare la propria attività ed esonerati dallo sciopero stesso.
2. I nominativi inclusi nei contingenti sono comunicati, entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati.
3. Il personale individuato può esprimere, entro 24 ore alla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero e richiedere la conseguente sostituzione, nel caso questa sia possibile.
4. I dirigenti dei servizi, nel caso in cui sia possibile, accordano la sostituzione del richiedente con altro lavoratore, sostituzione che viene comunicata alle organizzazioni sindacali ed agli interessati.

Art. 5 - Comunicazione all'utenza

1. L'Amministrazione comunica agli utenti, 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i servizi pubblici essenziali che vengono garantiti e per ciascuno di essi le relative prestazioni indispensabili assicurate nonché l'orario di erogazione.

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 6 – Delegazione trattante

1. La delegazione trattante di parte pubblica è costituita, giusta deliberazione n. 56 del 22/04/2015, come segue:
 - a) Direttore generale dell'Agenzia o suo delegato;
 - b) Direttore amministrativo;
 - c) Dirigente della Divisione Risorse umane.

Possono partecipare alle riunioni sindacali i dirigenti degli uffici, o loro delegati, di volta in volta interessati secondo la materia trattata.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta: dai componenti delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente C.C.N.L. Considerato il perdurante blocco della contrattazione collettiva nazionale, compongono la delegazione di parte sindacale anche i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative a norma dell'art. 43 D.Lgs. 165/2001.

Art. 7 - Sistema di partecipazione sindacale

1. Le parti concordano sulla necessità di uno stabile sistema di partecipazione sindacale a livello decentrato, che si articola nei seguenti modelli relazionali:



- a) informazione;
- b) consultazione;
- c) concertazione;
- d) contrattazione collettiva integrativa.

2. Gli istituti dell'informazione, consultazione, concertazione e contrattazione collettiva integrativa sono così disciplinati:

A) Informazione

L'Agenzia allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente le OO. SS. sugli atti di valenza generale, concernenti misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'organizzazione degli uffici nonché la consistenza e la variazione della dotazione organica complessiva delle risorse umane.

Nelle materie per le quali il CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno trimestrale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

B) Concertazione

I soggetti sindacali, ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie:

- affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze;
- condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

C) Consultazione

La consultazione dei soggetti sindacali prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente sui casi di cui al capo III sez. VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

D) Contrattazione collettiva integrativa

In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:

- 1) criteri generali per:
 - a. la definizione della percentuale di risorse di cui al Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale da destinare alla realizzazione

degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

- b. l'attuazione dell'art. 43 legge n. 449 del 1997;
 - c. la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale;
 - d. le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti;
 - e. lo spostamento di risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione;
- 2) pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dal successivo articolo 12;
 - 3) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni e nei limiti stabiliti dall'accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
 - 4) criteri generali per la definizione dell'atto di cui all'art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l'organizzazione dell'attività libero professionale intramuraria del CCNL 8 giugno 2000 dei dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti nonché per l'attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.

Sulle materie da 1) a 4) non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

Il contratto collettivo integrativo si svolge sulle materie stabilite nel presente articolo e non può essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dalla normativa nazionale e regionale nonché dai contratti collettivi nazionali. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

- 3. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'Agenzia è prevista la possibilità di costituire a richiesta, e senza oneri aggiuntivi per la stessa, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione dell'Agenzia ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.



- 9 -

4. Le Commissioni paritetiche hanno il compito di supportare la contrattazione e la concertazione attraverso le funzioni proprie che sono:
 - raccolta dei dati che l'Agenzia è tenuta a fornire;
 - promozione di iniziative atte ad accrescere le conoscenze tra i lavoratori, le lavoratrici e gli utenti su tematiche proprie alla Commissione.
5. Sono abrogati gli articoli dal n. 12 al n. 15 del CCIA 9 luglio 2009.

Art. 8 - Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali

1. Fermo restando quanto previsto dal vigente sistema di relazioni sindacali, per conferire sistematicità alla partecipazione sindacale e al fine di garantire corrette relazioni sindacali, si stabiliscono le seguenti regole:
 - a) di norma ogni trimestre l'Agenzia convoca i soggetti sindacali per le problematiche contrattuali e gestionali;
 - b) l'Agenzia convoca altresì i soggetti sindacali entro 5 giorni dalla richiesta formulata dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.
 - c) la convocazione deve essere fatta pervenire agli interessati anche via posta elettronica almeno tre giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro, salvo casi di comprovata urgenza;
 - d) per ogni incontro il materiale informativo che si vuole inviare e/o che è stato richiesto in previsione dell'incontro dalle OO.SS. dovrà pervenire alle stesse in tempo utile prima dell'incontro;
 - e) per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare;
 - f) di ogni seduta verrà redatto un verbale che dovrà riportare in sintesi gli argomenti affrontati, le posizioni che si manifestano e le eventuali decisioni. Il testo delle medesime verrà sottoscritto al termine della stessa riunione;
 - g) qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà, alla fine dell'incontro, concordata la data dell'incontro successivo;
 - h) agli accordi sottoscritti verrà data attuazione nei tempi concordati;
 - i) nei provvedimenti adottati dall'Agenzia o dai dirigenti riguardanti materie oggetto di concertazione devono essere riportati i pareri delle OO.SS. come risultanti dai verbali degli incontri.
2. E' garantita la pubblicità delle deliberazioni e delle determinazioni dirigenziali adottate attraverso la messa a disposizione, anche per via informatica, dell'elenco dei relativi oggetti.
3. Per il rilascio di copie si stabiliscono i seguenti criteri:
 - a) per i particolari scopi perseguiti dal precedente art. 7 e per conferire concretezza ai diritti dallo stesso sanciti, la messa a disposizione dei documenti e il rilascio di copie avviene senza oneri per il sindacato;
 - b) Il rilascio di copia delle deliberazioni e determinazioni non riguardanti le materie indicate nel citato art. 7 è garantito al sindacato quale portatore di interessi diffusi alle condizioni previste dalle disposizioni di carattere generale sul diritto di accesso.



Art. 9 - Procedure di raffreddamento dei conflitti

1. Qualora intervengano controversie interpretative sull'accordo integrativo stipulato, viene aperta la verifica fra le parti. Queste pongono in essere ogni ragionevole sforzo al fine di raggiungere l'accordo nella materia controversa.
2. La delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
3. A tal fine la parte interessata invia apposita richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la controversia che devono comunque essere riferiti a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.
4. L'accordo stipulato sulle clausole controverse sostituisce il contenuto delle stesse sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

PREROGATIVE E DIRITTI SINDACALI

Art. 10 - Titolarità e flessibilità dei permessi sindacali

1. Per quanto concerne l'esercizio delle prerogative sindacali dirigenza si rinvia a quanto stabilito con il C.C.N.Q. 25 novembre 1998 in particolare all'art. 10 comma 2 relativo alle modalità di accredito dei dirigenti sindacali, nonché ai C.C.N.Q. stipulati il 27 gennaio 1999, 9 agosto 2000 e 27 febbraio 2001; nonché al C.C.N.Q. 5 maggio 2014, che sostituisce il C.C.N.Q. sottoscritto in data 3 ottobre 2005, come successivamente modificato dal D.M. 23 febbraio 2009, il quale disciplina la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni sindacali rappresentative nelle aree della dirigenza per il triennio 2013 – 2015. Per il monte ore complessivo dei permessi spettanti si fa comunque riferimento al CCNQ ed alla normativa vigente nel tempo.

Art. 11 - Assemblee

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi in assemblea retribuita nel limite massimo stabilito dal contratto vigente.
2. La data di convocazione, la sede, l'orario e la presunta durata dell'assemblea è comunicata alla divisione Risorse umane in forma scritta con preavviso di almeno tre giorni, e comunque, salvo casi di eccezionale urgenza, almeno 24 ore prima.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sono garantiti i servizi minimi essenziali con i contingenti di personale determinati dal presente accordo. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole strutture che ne danno comunicazione alla Divisione Risorse umane.
4. Nel caso in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.



Art. 12 - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. Le parti prendono atto, in relazione a quanto previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, che il fenomeno del mobbing, inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro – attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti – nei confronti di un lavoratore o di una lavoratrice, va prevenuto e contrastato efficacemente.
2. Si da atto che l'art. 21 della L. 4 novembre 2010, n. 183 ha apportato modifiche all'art 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevedendo che le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" il quale sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;
3. Le finalità, i compiti e le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dall'apposito regolamento approvato con deliberazione n. 100 del 19.08.2013.

Art. 13 – Articolazione dell'orario di servizio

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Agenzia tutti i dirigenti dell'Area Medica Sanitaria Professionale, Tecnica ed Amministrativa titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 27 c.1, lettera b,c,d, dei CC.CC.NN.LL. 8 Giugno 2000 (incarichi di direzione di struttura semplice, incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo incarichi di natura professionale conferibili a dirigenti con meno di cinque anni di anzianità) assicurano la propria presenza in servizio ed il proprio tempo di lavoro articolando in modo flessibile l'impegno di servizio per correlarlo alle esigenze della struttura cui sono preposti e all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.
2. L'orario di lavoro dei dirigenti titolari degli incarichi sopra specificati è di 38 h settimanali, articolate su 5 o 6 giorni al fine di assicurare il mantenimento dei livelli di efficienza raggiunti dai servizi sanitari amministrativi tecnici e professionali e per favorire lo svolgimento delle attività gestionali e professionali correlate all'incarico affidato.
3. Quattro ore dell'orario settimanale sono destinate ad attività quali l'aggiornamento professionale, la partecipazione ad attività didattiche non remunerate, attinenti al profilo professionale, la ricerca finalizzata, l'ECM. Le quattro ore possono essere cumulate in ragione di anno, ovvero utilizzate anche per l'aggiornamento facoltativo in aggiunta alle assenze di cui all'art. 22 c.1 primo alinea del CCNL Area Dirigenza SPTA 05/12/96 e all'art. 23 c.1 primo alinea del CCNL 05/12/96 Area Dirigenza Medica e Veterinaria al medesimo titolo. Tale riserva va resa in ogni caso compatibile con le esigenze funzionali della struttura di appartenenza e non può in alcun modo comportare una mera riduzione dell'orario di lavoro.
4. Sono individuati in sede aziendale i particolari servizi ove sia necessario assicurare la presenza dei dirigenti nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni della settimana. Le 38 ore settimanali, in applicazione della vigente normativa nazionale, devono essere rilevate mediante un sistema informatizzato che segnali l'entrata e l'uscita del dirigente.



5. Per quanto attiene i dirigenti di struttura complessa in applicazione della disposizione di cui alla nota del 24/05/2007 prot. n. 57384/D4/4V14 della Regione Lazio, la rilevazione dell'orario deve avvenire mediante un sistema informatizzato che segnali l'entrata e l'uscita del dirigente, restando inteso che la rilevazione non influisce sul trattamento economico del medesimo, non avendo un debito orario mensile minimo da garantire. Resta peraltro inteso che, come tutti gli altri dirigenti, anche i dirigenti di struttura complessa possono partecipare all'effettuazione di prestazioni richieste dall'Agenzia, ad integrazione dell'attività istituzionale, solo al di fuori dell'orario di lavoro che viene fissato, esclusivamente a questi fini, in 38 ore settimanali.
6. Le parti concordano che il debito orario quotidiano è pari a 7 h e 36 minuti per i dirigenti che articolano l'orario di lavoro su 5 giorni settimanali. Per i dirigenti che articolano l'orario di lavoro su 6 giorni settimanali il debito orario quotidiano è pari a 6 h e 20 minuti.

AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 14 - Tipologia degli incarichi dirigenziali

1. Le tipologie degli incarichi dirigenziali da conferire ai dirigenti medici, sanitari, professionali, tecnici e amministrativi sono le seguenti:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa: tra esso è ricompreso l'incarico di direttore di sezione provinciale;
 - 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 controllo;
 - d) incarichi di natura professionale di base, conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.

Per struttura si intende l'articolazione interna prevista dagli atti di organizzazione dell'Agenzia, alla quale è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche e finanziarie.

2. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono quelli che, oltre ai compiti derivanti dalla specifica qualificazione professionale, comportano, in conformità a quanto previsto dagli atti di attribuzione o di delega di funzioni da parte del legale rappresentante dell'Agenzia, funzioni a contenuto prevalentemente gestionale, consistenti nella direzione ed organizzazione di una struttura, da attuarsi anche mediante la programmazione del lavoro, il coordinamento e il controllo delle strutture semplici in essa comprese, l'emanazione di direttive al personale e l'adozione delle decisioni che impegnano l'Agenzia anche verso l'esterno, necessarie per il corretto espletamento del servizio, per l'attuazione degli obiettivi definiti nei programmi annuali dell'Agenzia stessa, nell'ambito degli indirizzi e delle direttive impartiti dai livelli superiori e del sistema budgetario.
3. Gli incarichi di struttura semplice sono quelli che, oltre ai compiti derivanti dalla specifica qualificazione professionale, comportano la direzione di una struttura organizzativa compresa in una struttura complessa ovvero di uno staff istituito a norma dell'articolo 4, comma 12, del Regolamento dell'Agenzia adottato con deliberazione n. 21 del 3 febbraio 2005.



- 4 Gli incarichi di natura professionale, di consulenza, studio e ricerca, attività ispettive o di verifica e controllo nonché di alta specializzazione, sono quelli che comportano prestazioni di elevata competenza tecnico professionale, riferite alle linee di attività della struttura di riferimento.
- 5 Gli incarichi di natura professionale di base sono quelli conferibili dopo il superamento del periodo di prova e sono caratterizzati da ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura cui afferiscono.
- 6 Le sezioni provinciali, le divisioni della struttura centrale e i servizi delle sezioni provinciali dell'Agenzia, costituiti come previsto dal Regolamento adottato con deliberazione n. 21 del 3 febbraio 2005, sono considerati strutture complesse. Le sezioni provinciali hanno valenza dipartimentale. Le unità in cui si articolano le divisioni e i servizi, nonché gli staff sono considerati strutture semplici.
- 7 Le funzioni dirigenziali di cui ai commi precedenti sono graduate con riferimento all'assetto organizzativo dell'Agenzia, alle specifiche caratteristiche delle attività da svolgere e alle conseguenti responsabilità, nei modi previsti dalla vigente normativa e dai contratti collettivi di lavoro. Il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo che l'Agenzia ha formalizzato la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui correlare il trattamento economico di posizione e ha fissato, per l'anno di riferimento, l'ammontare dei relativi fondi.
- 8 Gli incarichi di struttura implicano il rapporto di lavoro esclusivo ai sensi della normativa vigente.

Art. 15 - Criteri per il conferimento degli incarichi

1. Ai fini del conferimento dell'incarico si tiene conto di:
 - a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - b) attitudini e capacità professionali, con riferimento anche alle doti di leadership, di capacità di motivazione dei dipendenti, di collaborazione con gli altri dirigenti nonché di disponibilità al cambiamento e all'assunzione di responsabilità;
 - c) attività direzionali, organizzative e professionali in precedenza svolte, risultati conseguiti;
 - d) ampiezza, vastità e complessità delle esperienze professionali già maturate;
 - e) attività formative e di studio nell'ambito dell'area professionale di appartenenza;
 - f) attività didattica eventualmente svolta presso università o scuole di formazione in materie attinenti alle attività dell'Agenzia;
 - g) produzione scientifica attinente all'area gestionale o professionale di appartenenza;
 - h) area e disciplina di appartenenza per i dirigenti del ruolo sanitario, con particolare riferimento ai periodi di esperienza professionale nella stessa.
2. Nel conferimento degli incarichi viene altresì tenuto conto dei principi stabiliti dalla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, fra i quali è ricompreso il criterio della rotazione degli incarichi stessi. La rotazione degli incarichi è, altresì, finalizzata al migliore utilizzo delle risorse umane, compatibilmente con la specifica professionalità del dirigente, della normativa in materia di pari opportunità nonché dei risultati delle valutazioni di cui al presente contratto, ivi compresi eventuali comportamenti in contrasto con i doveri

d'ufficio e professionali rilevati e sanzionati nelle sedi competenti nel periodo di svolgimento del precedente incarico.

3. Ai dirigenti del ruolo sanitario, all'atto della prima assunzione, possono essere conferiti, dopo il superamento del periodo di prova, soltanto incarichi di natura professionale di cui alla lettera d) del primo comma dell'articolo 2, con precisi ambiti di autonomia, da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura cui afferiscono e con funzioni di collaborazione e con responsabilità della gestione delle attività.

Art. 16 - Conferimento degli incarichi di struttura complessa

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti con provvedimento del legale rappresentante dell'Agenzia:
 - a) per la dirigenza del ruolo medico e sanitario, secondo le procedure e i requisiti previsti dal DPR 10 dicembre 1997 n. 484;
 - b) per la dirigenza del ruolo tecnico, professionale e amministrativo, su proposta del direttore tecnico o amministrativo, a dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni, maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato prestato senza soluzione di continuità.
2. Per la dirigenza del ruolo professionale tecnico e amministrativo, per il periodo di vigenza del CCNL 2006/2009, in mancanza del requisito dell'esperienza quinquennale, gli incarichi di struttura complessa possono essere conferiti a dirigenti con almeno tre anni di anzianità nella qualifica dirigenziale:
 - a) che siano in possesso di attestato di formazione manageriale oppure di master post universitario oppure di specializzazione post lauream finalizzati alla formazione manageriale, capacità gestionale, organizzativa e di direzione, con particolare riferimento ai criteri di finanziamento ed ai bilanci, alla gestione delle risorse umane ed all'organizzazione del lavoro, agli indicatori di qualità dei servizi e delle prestazioni.
Il predetto titolo di formazione post universitaria deve essere rilasciato da università, scuole di specializzazione ed enti di formazione legalmente riconosciuti dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.
 - b) che abbiano superato positivamente la verifica anticipata di cui all'articolo 30.
3. Nel caso si rendano vacanti strutture complesse di area medica, sanitaria, professionale, tecnica o amministrativa si può dar luogo al trasferimento sulla struttura vacante, con il suo consenso, di un dirigente titolare di altro incarico di struttura complessa, a condizione che il contenuto professionale dell'incarico e i requisiti di accesso siano analoghi e prescindendo dalle procedure di cui ai commi precedenti.
4. L'incarico di direttore di sezione è conferito dal legale rappresentante dell'Agenzia, sentiti il direttore tecnico e il direttore amministrativo, a un dirigente in servizio presso l'Agenzia, titolare di incarico di struttura complessa.

Art. 17 - Criteri di corresponsione indennità di struttura complessa

A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCIA l'indennità di struttura complessa è attribuita nella misura minima contrattualmente prevista al dirigente di struttura complessa all'atto della prima nomina. La misura dell'indennità è successivamente aumentata di una quota pari al 20% annuo della differenza derivante tra minimo e massimo, fino al raggiungimento della misura massima contrattualmente prevista.

Art. 18 - Conferimento incarichi di struttura semplice

1. Gli incarichi di direzione di struttura semplice sono conferiti dal legale rappresentante dell'Agenzia a dirigenti di ruolo in servizio presso ARPA Lazio su proposta scritta e motivata del direttore della struttura complessa cui afferisce la struttura semplice e previo parere del direttore tecnico o amministrativo ovvero di entrambi, a seconda dell'incarico da conferire nonché, nel caso delle sezioni provinciali, del direttore della sezione provinciale.
2. Per il conferimento dei predetti incarichi è richiesto per la dirigenza del ruolo medico e sanitario un periodo di anzianità di almeno cinque anni e il superamento della verifica prevista al termine del primo quinquennio di servizio. Nel computo del quinquennio rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato senza soluzione di continuità.

Art. 19 - Conferimento degli incarichi di natura professionale

1. Gli incarichi di natura professionale, di consulenza, studio e ricerca, di attività ispettive di verifica e di controllo, anche di alta specializzazione, sono conferiti dal legale rappresentante dell'Agenzia, decorso il periodo di prova, previo parere del direttore tecnico o del direttore amministrativo, ovvero di entrambi, in relazione alla natura della struttura stessa, acquisita la proposta scritta e motivata del dirigente della struttura complessa di afferenza del dirigente da incaricare. Qualora trattasi di incarichi conferiti nell'ambito delle sezioni provinciali viene acquisito anche il parere del direttore della sezione. Per i dirigenti del ruolo sanitario è richiesto un periodo di attività dirigenziale di almeno cinque anni.
2. Gli incarichi professionali di base di cui alla lettera d) dell'articolo 18 sono conferiti, decorso il periodo di prova, con provvedimento del legale rappresentante dell'Agenzia, previo parere del direttore tecnico o del direttore amministrativo, ovvero di entrambi, in relazione alla natura della struttura stessa, su proposta scritta e motivata del dirigente della struttura complessa di afferenza del dirigente cui conferire l'incarico. Qualora trattasi di incarichi da conferire nell'ambito delle sezioni provinciali viene acquisito anche il parere del direttore della sezione.

Art. 20 - Il contratto individuale

1. Gli incarichi sono resi esecutivi mediante la stipulazione di apposito contratto individuale e decorrono dalla data della sottoscrizione dello stesso, salvo diversa disposizione contenuta nel contratto medesimo. Il contratto deve essere sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diverso termine stabilita dalle parti.
2. In mancanza di sottoscrizione del contratto nei termini di cui al comma precedente, l'incarico non diventa esecutivo e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.



Art. 21 - Durata, modifica, rinnovo e revoca degli incarichi

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di conferma per un periodo non inferiore a quello stabilito dalla normativa contrattuale.
2. Gli incarichi di direzione di struttura semplice e di natura professionale hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque, con facoltà di conferma per un periodo non inferiore a quello stabilito dalla normativa contrattuale.
3. La conferma degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 è effettuato a seguito dell'esito positivo delle verifiche effettuate di cui all'articolo 22.
4. L'incarico cessa automaticamente, anche prima della scadenza, al compimento del limite massimo di età del dirigente. E' fatta salva comunque l'eventuale applicazione dell'articolo 16 del D.Lgs. 503/92 e successive modificazioni e integrazioni in particolare l'art. 22 L. 183/2010.
5. Gli incarichi possono essere revocati dall'Agenzia, anche prima della scadenza, in caso di variazione dell'assetto organizzativo. In tal caso, si procede ad affidare al dirigente interessato altro incarico, secondo le procedure ed i criteri previsti dal presente regolamento, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti di lavoro. Nel caso di impossibilità di ricollocazione del dirigente, sono adottati i provvedimenti previsti dalla normativa vigente e dai contratti di lavoro. Gli incarichi possono essere, altresì, revocati dall'Agenzia, anche prima della scadenza, a seguito di due valutazioni annuali consecutive negative effettuate a norma dell'articolo 26 mediante anticipazione della verifica da parte del competente collegio tecnico previsto dall'articolo 29.
6. I dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compresi i dirigenti di struttura complessa, ai quali sia stata concessa aspettativa per svolgimento di altro incarico a tempo determinato, all'atto del proprio rientro nell'Agenzia, proseguono nell'incarico precedentemente conferito fino al completamento dello stesso, a seguito del quale è effettuata la relativa valutazione.

Art. 22 - Valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro ed è diretta:
 - a) alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - b) alla verifica della professionalità espressa nell'espletamento del servizio.
2. I processi di valutazione sono improntati ai seguenti principi:
 - a) trasparenza dei criteri e dei risultati;
 - b) doppia istanza di valutazione;
 - c) 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 in seconda istanza;
 - d) informazione e partecipazione del valutato al processo di valutazione;

- e) non discriminazione o disparità di trattamento in relazione al genere o alle situazioni personali dei dirigenti.

Art. 23 - Organismi collegiali preposti alle verifiche e valutazioni

1. Gli organismi collegiali preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
- a) l'Organismo Indipendente di Valutazione e gli altri organismi previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati (Conferenza di direzione);
 - b) i collegi tecnici di cui all'art. 29.

Art. 24 - Applicazione dei criteri per la distribuzione della retribuzione di risultato

1. Il fondo di incentivazione di risultato è la base per determinare la quota spettante ad ogni dirigente di ruolo a seguito della valutazione dei risultati individuali e di CdR.
2. L'amministrazione sulla base del Piano della prestazione e dei risultati adottati dall'Agenzia attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti con i seguenti criteri e modalità:
- a) pagamento a titolo di acconto con lo stipendio di luglio di ciascun anno oggetto di valutazione e pagamento a titolo di saldo con lo stipendio di maggio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione. Il pagamento a titolo di acconto è subordinato ad una valutazione intermedia sull'andamento della performance organizzativa formulata in sede di monitoraggio intermedio degli obiettivi svolto dall'amministrazione a giugno di ciascun anno ed è erogato sulla base del risultato rilevato fino ad un massimo del 50%;
 - b) il pagamento del saldo avviene sulla base della valutazione finale annuale positiva del dipendente, effettuata secondo quanto previsto dal CCIA della dirigenza del 09/07/2009 come integrato e modificato successivamente alla riunione sindacale del 29.10.2013 recepito con deliberazione n. 12 del 11.02.2014 nonché dai vigenti atti agenziali in materia di valutazione della performance.
3. La quota individuale massima di fondo di retribuzione di risultato spettante ad ogni singolo dirigente di ruolo (nell'ipotesi, cioè, che raggiunga il 100% dei risultati previsti) è determinata dal rapporto tra fondo di retribuzione di risultato relativo al ruolo di appartenenza e numero dei dirigenti presenti in quel ruolo.
4. Il peso di ogni singolo dirigente è ponderato dalla posizione di responsabilità ricoperta, secondo lo schema indicato nella tabella seguente:

Criteri di ponderazione del personale dirigente di ruolo nella ripartizione del fondo di risultato

<i>Fascia</i>	<i>Posizione/ruolo di responsabilità</i>	<i>Peso nella ripartizione del fondo di incentivazione</i>
Fascia A1	Responsabile di CdR di 1° livello – Direzione di sezione provinciale	100%
Fascia A2	Responsabile di CdR di 1° livello – direzione di struttura complessa	85% della fascia A1
Fascia B	Responsabile di CdR di 2° livello – direzione di struttura semplice e dirigente con incarico di natura professionale	70% della fascia A1

Fascia C	Dirigente non responsabile di CdR,	65% della fascia A1
Fascia D	Dirigente con meno di 5 anni di anzianità	60% della fascia A1

Art. 25 - Valutazione tecnico professionale

1. La valutazione tecnico professionale dei dirigenti è effettuata, in seconda istanza, sulla base della valutazione di prima istanza, dai collegi tecnici di cui all'articolo 29:
 - a) al termine del primo quinquennio di servizio, per i dirigenti di prima assunzione;
 - b) alla scadenza dell'incarico, in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti per tutti i dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di struttura semplice e di struttura complessa;
 - c) al momento del raggiungimento dell'esperienza quindicennale per i dirigenti medici e sanitari in relazione all'indennità di esclusività;
 - d) prima della scadenza dell'incarico conferito, qualora siano state effettuate due valutazioni negative consecutive a seguito delle procedure di verifica annuali.

Art. 26 - Collegi tecnici

1. Il collegio tecnico deputato alla valutazione e dei dirigenti delle divisioni e degli staff della struttura centrale, dei direttori delle sezioni e dei servizi afferenti alle stesse è composto da tre dirigenti di struttura complessa dell'Agenzia o di altra agenzia regionale per la protezione ambientale o di altra pubblica amministrazione, dei quali almeno uno appartenente allo stesso ruolo o alla stessa professionalità e con la stessa tipologia di incarico del dirigente valutato, individuati dal legale rappresentante dell'Agenzia.
2. I collegi tecnici deputati a valutare i dirigenti con incarico di struttura semplice e con incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo sono composti dal direttore tecnico, dal direttore amministrativo e da un dirigente di struttura complessa della stessa professionalità del valutato.
3. I collegi tecnici sono nominati dal legale rappresentante dell'Agenzia, di norma, non oltre sessanta giorni antecedenti la scadenza dell'incarico o della maturazione dei requisiti di cui al comma 1, lettere a) e c), dell'articolo 28. I collegi tecnici rispondono della propria attività al legale rappresentante dell'Agenzia.
4. Non possono far parte del collegio tecnico i soggetti tenuti ad effettuare la valutazione di prima istanza.

Art. 27 - Procedura per la valutazione tecnico professionale

1. La valutazione di prima istanza è effettuata mediante una apposita relazione redatta:
 - a) dal direttore tecnico e dal direttore amministrativo, congiuntamente, per i dirigenti delle divisioni e degli staff della direzione generale, nonché dei direttori delle sezioni provinciali;
 - b) dal direttore tecnico o dal direttore amministrativo per i dirigenti delle divisioni e degli staff di rispettiva afferenza;
 - c) dal direttore della sezione provinciale per i dirigenti dei servizi ad essa afferenti;

- d) per gli altri dirigenti dal dirigente della struttura complessa di afferenza.
2. La relazione di valutazione è sottoscritta dal valutatore di prima istanza, e, per presa visione, dal dirigente valutato il quale può far inserire nella relazione stessa le proprie osservazioni e produrre eventuali ulteriori memorie scritte.
 3. Completata la valutazione di prima istanza, il legale rappresentante dell'Agenzia procede alla nomina del collegio tecnico.
 4. I collegi tecnici sono tenuti ad esprimere un giudizio motivato, di norma, entro trenta giorni dalla nomina, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale;
 - b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
 - c) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alla qualità ed alla certificazione dei servizi;
 - d) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei compiti e delle responsabilità del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
 - g) capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare percorsi organizzativi, linee guida, protocolli e raccomandazioni della direzione dell'Agenzia;
 - h) attività di ricerca, di sperimentazioni, di attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale (solo per i dirigenti medici e sanitari);
 - i) qualità della formazione professionale e della coerenza delle scelte formative rispetto alle linee strategiche di struttura ed aziendali.

Qualora il collegio tecnico si riunisca oltre la scadenza dell'incarico del valutato, quest'ultimo è tenuto a garantire, senza soluzione di continuità, lo svolgimento delle funzioni proprie dell'incarico. In caso di valutazione positiva, il nuovo incarico decorrerà dal giorno successivo a quello di scadenza del precedente incarico. In caso di valutazione negativa si applicano le disposizioni di cui all'articolo 27.

Art. 28 - Effetti della valutazione positiva da parte del collegio tecnico

1. L'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico produce i seguenti effetti:
 - a) per i dirigenti di struttura complessa e per i dirigenti di struttura semplice la conferma nell'incarico già assegnato ovvero il conferimento di altro incarico di maggior rilievo gestionale o economico;
 - b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, l'attribuzione di incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca ispettivi di verifica e di controllo, nonché di direzione di struttura semplice e la rideterminazione

della retribuzione di posizione minima; per i dirigenti medici e sanitari, comporta, inoltre, l'attribuzione dell'indennità di esclusività spettante;

- c) per i dirigenti medici e sanitari che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

Art. 29 - Effetti della valutazione negativa da parte del collegio tecnico

1. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Il medesimo è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali compresi nell'art. 27 lettere b) o c) dei CC.CC.NN.LL delle aree della dirigenza 8 giugno 2000. (Incarico di direzione di struttura semplice o incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica o di controllo). Il mantenimento in servizio comporta per il dirigente interessato la perdita dell'indennità di struttura complessa, nonché la decurtazione della posizione minima unificata fino ad un massimo del 40%, nonché, per i dirigenti medici e sanitari, l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
2. Per gli altri dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 dei CC.CC.NN.LL delle aree della dirigenza 8 giugno 2000 (incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica o di controllo) di minor valore economico, fatta salva la garanzia di decremento massimo del 40% della posizione minima unificata.
3. Per i dirigenti medici e sanitari di cui al precedente comma, il risultato negativo della verifica comporta altresì il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5, del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno. I predetti dirigenti sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la rimozione dei soli effetti negativi della valutazione sulla indennità di esclusività. E' fatta salva la facoltà per l'Agenzia di conferire, in base alla predetta verifica, uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c) del pretto C.C.N.L. In caso di verifica negativa dopo un anno si dà luogo ad una ulteriore verifica.
4. Per tutti i dirigenti con meno di 5 anni, il risultato negativo della verifica al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico tra quelli ricompresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 (Incarico di direzione di struttura semplice o incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica o di controllo) nonché nell'applicazione degli artt 4, comma 2 (trattamento di equiparazione) e 5, comma 5, (indennità di esclusività per i dirigenti medici e sanitari) del CCNL 8 giugno 2000, relativo al II biennio. Tali dirigenti sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'attribuzione dell'indennità e al trattamento di equiparazione. E' fatta salva la facoltà dell'Agenzia di conferire, in base alla predetta verifica, uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c) del contratto predetto. In caso di verifica negativa si dà luogo dopo un anno ad una ulteriore verifica.
5. In caso di valutazione negativa è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Agenzia ai sensi dell'art. 35 CCNL 5 dicembre 1996.

Art. 30 - Sostituzione dei dirigenti

1. In caso di assenza per ferie, malattia o altro impedimento del direttore della sezione provinciale la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato all'inizio di ciascun anno.
2. In caso di assenza o impedimento da parte del dirigente di struttura complessa per i motivi di cui al comma 1, la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente titolare di incarico di struttura semplice o di incarico di alta specializzazione da lui stesso preventivamente individuato all'inizio di ciascun anno.
3. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori e non comportano l'applicazione dell'articolo 2103, primo comma, del codice civile.
4. Ai dirigenti incaricati della sostituzione sono corrisposte, dopo i primi due mesi di sostituzione, le indennità previste dal relativo contratto collettivo nazionale di lavoro.
5. A norma dell'art. 18, comma 8, CCNL 2000 e s.m.i. le strutture complesse temporaneamente prive di titolare possono essere affidate ad altro dirigente dello stesso ruolo con corrispondente incarico e con esclusione di ogni ulteriore emolumento rispetto al trattamento economico già in godimento all'atto del conferimento, ad eccezione dell'indennità di risultato che è riconosciuta in misura doppia e per un periodo massimo di 12 mesi dal conferimento stesso. Tale previsione trova applicazione anche nel caso risulti vacante una struttura semplice che non sia articolazione di una struttura complessa. L'affidamento ad interim di incarichi dirigenziali deve avvenire con atto formale del legale rappresentante dell'Agenzia.

PREVENZIONE E SICUREZZA

Art. 31 - Prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In tutte le fasi delle attività lavorative è necessario operare al fine di evitare o ridurre i rischi professionali connessi alle attività stesse. Le disposizioni e le misure adottate devono rispettare, altresì la salute della popolazione e l'integrità dell'ambiente esterno. Tale obiettivo si può raggiungere solo attraverso una "prevenzione rischi" progettata a monte, cioè attraverso un concorde e attivo impegno di tutti i "soggetti coinvolti" nella interazione lavorativa: il lavoratore, la strumentazione di lavoro-funzione, il luogo di lavoro/ambiente di lavoro. La legislazione in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro si è progressivamente avvicinata a tale "impostazione relazionale". Il D.Lgs. 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni hanno consolidato e razionalizzato tale impostazione. Il progressivo recepimento delle direttive europee in materia di sicurezza ha consentito di introdurre ulteriori elementi al quadro normativo di riferimento per gli operatori del settore.
2. I Codici Civile e Penale impongono al datore di lavoro di adottare misure adeguate alla tutela dei prestatori d'opera. In riferimento a tale tutela sono fissate nella vigente normativa per tutti gli "operatori del settore", misure sanzionatorie correlate ai doveri inosservati.
3. La Carta Sociale Europea proclama e ribadisce solennemente il diritto di tutti i lavoratori alla sicurezza e alla impostazione anche igienistica della prevenzione.
4. Le lavoratrici e i lavoratori sono tenuti al rispetto delle prescrizioni previste nel regolamento dell'Agenzia in materia di prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro approvato con deliberazione n. 23 del 04/04/2009.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 32 – Materie sottratte alla contrattazione

1. Le parti concordano di analizzare in apposite sessioni di confronto le seguenti materie sottratte alla contrattazione integrativa:
 - orario di lavoro e articolazione oraria;
 - regolamentazione delle prestazioni aggiuntive.

Art. 33 - Norma finale

1. Per quanto non specificatamente disposto dal presente contratto integrativo, si applicano le disposizioni della vigente normativa nazionale, regionale e contrattuale sia collettiva che decentrata.



- 23 -

