



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione generale

DETERMINAZIONE N. 26 DEL 23.02.2015.

Oggetto: Disciplina del funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance e del Collegio Tecnico.

VISTA la Legge Regionale n. 6/2006 istitutiva dell'ARPAS;

ATTESA la nomina del Direttore Generale dell'ARPAS con DPGR n.111 dell'1.10.2014;

VISTO il D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il D.Lgs 31/10/2009 n.150 che all'art. 14 ha disposto che ogni Amministrazione si doti di un Organismo Indipendente di Valutazione della performance, sulla base di una selezione non comparativa tra i candidati, che avranno mostrato interesse a seguito di bando ad evidenza pubblica, in possesso dei requisiti stabiliti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche e per i quali non sussistano le condizioni ostative e di incompatibilità di cui al medesimo Decreto Legislativo.

VISTA la L.R. 13 novembre 1998 n. 31 come modificata dalla L.R. 25 novembre 2014 n. 24, che nel definire il Sistema dell'Amministrazione pubblica della Sardegna, dispone che l'Amministrazione, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali costituiscono il sistema regione;

VISTO l'art. 8 bis L.R. 13 novembre 1998 n. 31 (valutazione delle performance), che così dispone: "Nel sistema regione le prestazioni dei dirigenti sono soggette a valutazione annuale, opportunamente graduata in base alle responsabilità effettivamente attribuite nonché alla verifica dei risultati raggiunti, anche ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. I sistemi di valutazione sono improntati a criteri di merito e di selettività tali da evitare la distribuzione di incentivi o trattamenti in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi";



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione generale

VISTO l'art.2 commi 2 e 3 della L.R. 25 novembre 2014 n. 24 con i quali si stabilisce che "la valutazione delle performance dei dirigenti e dei dipendenti del sistema Regione si applica a decorrere dal ciclo delle performance per l'anno 2015", ma che tuttavia "i principi di cui al comma 1 dell'art. 8 bis della L.R. 31 /1998, si applicano anche in relazione alla valutazione della performance 2014";

CONSIDERATO che, mentre per i dirigenti di vertice del sistema Regione la valutazione e la misurazione dei risultati saranno svolte da un organismo unico indipendente ed esterno nominato dalla Giunta Regionale, si rende necessario per questa Agenzia , al fine di attivare in maniera coordinata il proprio sistema di valutazione e misurazione, procedere alla nomina del proprio organismo indipendente di valutazione della performance, nonché, in relazione alle specificità contrattuali della stessa, il Collegio Tecnico per l'esercizio delle funzioni ad esso attribuite dal CCNL del 3 novembre 2005 come integrate dall'art. 13 del CCNL del 17 ottobre 2008;

che in attesa della definizione del procedimento di adeguamento normativo e modifica del Regolamento Generale e di organizzazione dell'ARPAS, avviato mediante l'invio ai fini dell'approvazione ai sensi dell'art. 17 comma tre della L.R. 18 maggio 2006 n. 6, al Comitato Regionale di Coordinamento in data 06/02/2015, si rende necessario approvare una Disciplina del funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione della performance e del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009 e del citato CCNL;

VISTO il parere del Direttore Amministrativo/Direttore Tecnico-Scientifico rilasciato, ai sensi della L.R. 6/2006, con nota prot. n. 1029/2015 d.i., allegato alla presente Determinazione;

DETERMINA

1. Di approvare la "Disciplina del funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance e del Collegio Tecnico", ai sensi del D.Lgs 150/2009 e del CCNL dirigenza-sanità del 3 novembre 2005, allegato A parte integrante e sostanziale del presente atto;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione generale

2. Di dare atto che, successivamente alla conclusione del procedimento di approvazione delle modifiche del Regolamento Generale e di organizzazione, avviato in data 06/02/2015 mediante l'invio della proposta al Comitato Regionale di Coordinamento ai sensi dell'art. 17 comma 3 della L.R. 18 maggio 2006 n. 6, si provvederà con successivi atti alla approvazione del regolamento per il funzionamento dell'Organismo indipendente di valutazione dell'ARPAS (OIV) ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009 e del Collegio Tecnico ai sensi del CCNL 03/11/2005;

La presente Determinazione è trasmessa all'Ufficio Comunicazione per gli adempimenti di pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line del sito istituzionale dell'Agenzia.

Il Direttore Generale

f.to Alessandro Sanna



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA
AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA
ARPAS

Direzione Generale

DISCIPLINA DEL FUNZIONAMENTO DELL' ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DEL COLLEGIO TECNICO

FEBBRAIO 2015

Indice

TITOLO I	PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	3
Art. 1	Oggetto e finalità	3
Art. 2	Il sistema di valutazione.....	3
Art. 3	La misurazione e valutazione della performance	4
Art. 4	La valutazione del dipendente.....	5
TITOLO II	ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)	5
Art. 5	Composizione, nomina e durata dell'OIV	5
Art. 6	Funzioni dell'OIV.....	5
Art. 7	Compenso dell'OIV	6
Art. 8	Organizzazione e funzionamento dell'OIV.....	6
TITOLO III	COLLEGIO TECNICO (CT).....	7
Art. 9	Composizione, nomina e durata del CT	7
Art. 10	Compenso del CT	7
Art. 11	Funzioni del CT.....	7
Art. 12	Organizzazione e funzionamento del CT	9

TITOLO I PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Art. 1 Oggetto e finalità

1. La presente Disciplina, emanata nelle more dell'approvazione del nuovo Regolamento Generale e di Organizzazione e di un conseguente specifico Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della performance e sul sistema di valutazione complessiva del dipendente, nelle linee essenziali enuncia i principi della verifica e valutazione della performance collettiva e individuale e della valutazione periodica del personale dipendente dell'ARPAS e, a tal fine, regola la composizione, l'organizzazione ed il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV), ai sensi del D. Lgs. 150/2009, e del Collegio Tecnico, ai sensi del CCNL - Aree dirigenziali - AREA III (Sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) del 3 novembre 2005, come confermato dal CCNL del 17 ottobre 2008.
2. Applicato, con le dovute differenze, al personale della dirigenza e del comparto ha lo scopo di consentire un'efficace procedura di verifica e valutazione dei risultati strategici, operativi e gestionali complessivi, delle strutture e individuali, finalizzata anche all'applicazione del sistema di retribuzione premiante, e di valutazione periodica permanente del personale, anche ai fini dell'attribuzione e conferma degli incarichi della dirigenza, nonché della progressione economica e di carriera e dell'attribuzione e conferma degli incarichi delle posizioni organizzative al personale del comparto.
3. La procedura dettagliata dei differenti procedimenti di valutazione e la precisazione dei relativi criteri sono demandate ad appositi regolamenti, oggetto di concertazione con le OO.SS..

Art. 2 Il sistema di valutazione

1. Il sistema di valutazione della performance delle strutture e individuale, integrato dalle previsioni del CCNL in merito alla valutazione dei dipendenti, con particolare riguardo ai dirigenti, si fonda sulla verifica e misurazione annuale dei risultati ottenuti in relazione a specifici obiettivi preventivamente fissati, nell'ambito dell'andamento generale delle attività programmate per il soddisfacimento dei bisogni della collettività.
2. La performance organizzativa è misurata con criteri significativi ed omogenei per i diversi livelli di strutturazione dell'Agenzia, strettamente interagenti tra loro. Il risultato conseguito, rapportato ad un efficiente utilizzo delle risorse disponibili, ne costituisce il principio fondamentale. In particolare il risultato complessivo dell'Agenzia, come verificato dall'organismo unico, indipendente ed esterno del "sistema Regione" di cui all'art. 2 comma 5 della L.R. 24/14, determina il livello di performance massimo raggiungibile dalle singole strutture, la cui valutazione deve essere coerente con i risultati complessivamente raggiunti.
3. La performance individuale si concentra, oltre che sul risultato della struttura di appartenenza, sul contributo personale, sul comportamento professionale e organizzativo e su specifici obiettivi individuali o di gruppo del singolo dipendente. In particolare per il dirigente si estende al risultato della struttura diretta, alle competenze manageriali dimostrate, sia con particolare riguardo alla valutazione differenziata dei propri collaboratori, che al contributo diretto assicurato alla performance della struttura sovra ordinata di appartenenza, nonché all'efficiente impiego delle risorse assegnate.
4. I risultati della verifica e misurazione della performance organizzativa e individuale comportano l'attribuzione della retribuzione di risultato e di produttività in applicazione del sistema premiante e la sua graduazione.
5. In parallelo sul personale dipendente, con particolare riguardo alla dirigenza e alle posizioni organizzative, viene effettuata una valutazione più ampia, a carattere permanente e periodica, della professionalità e della capacità espresse e dei comportamenti messi in atto, che si esplicita annualmente e in particolare al termine degli incarichi al fine del conferimento o conferma degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative, nonché analogamente ai fini delle progressioni orizzontali o dei concorsi per l'accesso alle categorie superiori del personale del comparto. Alla valutazione

complessiva concorrono anche i risultati della verifica annuale della performance organizzativa e individuale.

6. Il procedimento di valutazione è ispirato, ai sensi dei CCNL di riferimento, al principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di prima istanza), della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di seconda istanza) e della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.
7. La valutazione permanente del personale è effettuata sulla base di schede di valutazione che sintetizzano il giudizio complessivo, espresso in termini dinamici, su tutti gli aspetti dell'attività del dipendente e sul suo profilo professionale in rapporto al livello di prestazioni e responsabilità di cui all'inquadramento contrattuale.
8. Il sistema complessivo di valutazione, ai fini della trasparenza, prevede il coinvolgimento attivo del valutato in tutto il procedimento e il confronto con il valutatore, e la duplice istanza di valutazione, attraverso l'OIV e il Collegio Tecnico, quali organi di secondo livello rispetto al valutatore di primo livello, rappresentato dal Dirigente sovraordinato.

Art. 3 La misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione di primo e secondo livello è articolato in funzione della tipologia di valutazione e dell'oggetto della valutazione.
2. La misurazione e valutazione della performance organizzativa è effettuata annualmente in prima istanza per ciascuna linea di attività, sulla quale operano le differenti strutture dell'Agenzia, da parte della Direzione Generale attraverso l'Ufficio competente in materia di controllo di gestione e valutazione in riferimento al Piano della Performance e agli obiettivi annuali ivi stabiliti, sulla base dei dati oggettivi complessivi – omogenei e completi per linea di attività - degli indicatori specifici e delle argomentazioni del Responsabile della struttura e del dirigente sovraordinato, nonché delle valutazioni dei Referenti di indicatori di attività, nominati per competenza dal Direttore Generale e dai Direttori d'Area, differenziando il contributo di ciascuna struttura, tenendo conto della performance complessiva dell'Agenzia, applicando criteri omogenei e significativi per le strutture di analogo livello e ruolo e comunque secondo le specifiche di cui al Sistema di misurazione e valutazione.
3. In seconda istanza l'intero operato di misurazione e valutazione della performance organizzativa è sottoposto alla verifica e revisione da parte dell'OIV, sotto l'aspetto metodologico, procedurale e del merito.
4. La valutazione della performance individuale è effettuata annualmente dal Responsabile del centro di responsabilità, secondo i principi della trasparenza, dell'obbligo di motivazione, dell'informazione e partecipazione del valutato e del contraddittorio, e verificata e resa omogenea dal Direttore della struttura sovraordinata, in applicazione dei criteri del Sistema di misurazione e valutazione.
5. In seconda istanza la verifica della procedura di valutazione della performance individuale è effettuata dall'OIV, al quale il dipendente può ricorrere per un riesame complessivo della propria posizione, in caso di discordanza di valutazione. L'OIV può invalidare e imporre la modifica della procedura in caso ne riscontri la non corretta applicazione rispetto ai criteri di legge e al Sistema di misurazione e valutazione.
6. Sulla base dei risultati finali della misurazione della performance viene calcolata la retribuzione di risultato e di produttività per ciascun dipendente attraverso una conseguente ripartizione dei relativi fondi. Come previsto dai CCNL, la mancata distribuzione dell'intero fondo in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi non dà luogo ad economie di bilancio, ma costituisce un residuo che incrementa temporaneamente il valore del fondo nell'anno successivo.
7. I risultati della performance, sottoscritti per sola presa visione, sono inseriti nel fascicolo personale del dipendente e contribuiscono alla valutazione complessiva dello stesso.

Art. 4 La valutazione del dipendente

1. La valutazione complessiva del dipendente è effettuata annualmente in prima istanza dal Dirigente sovraordinato, che abbia avuto diretta conoscenza del valutato e per i periodi di effettiva gestione, attraverso un confronto diretto, secondo criteri enunciati dal CCNL e definiti nel Regolamento di cui al precedente art. 1 co. 3, che si concretizza nella compilazione di un'apposita scheda sottoscritta per accettazione o per sola presa visione dallo stesso dipendente.
2. In caso di divergenza sulla valutazione, il valutato appartenente al comparto può ricorrere per via gerarchica, il dirigente può ricorrere al Collegio Tecnico.

TITOLO II ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Art. 5 Composizione, nomina e durata dell'OIV

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ARPAS è un organismo collegiale perfetto di tre componenti esterni all'Agenzia nominati dal Direttore Generale, a seguito di bando ad evidenza pubblica, in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, del controllo di gestione, della misurazione dei risultati e della performance, dei sistemi premianti e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.
2. La nomina avviene sulla base di una selezione non comparativa tra i candidati, che avranno mostrato interesse a seguito di bando ad evidenza pubblica, in possesso dei requisiti stabiliti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui al D. Lgs. 150/2009 e per i quali non sussistano le condizioni ostative e di incompatibilità di cui al medesimo Decreto Legislativo.
3. I componenti dell'OIV non possono detenere o assumere altri incarichi, anche di consulenza, presso ARPAS.
4. Gli atti del procedimento di nomina sono pubblici e, in conformità agli obblighi di trasparenza, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Agenzia, unitamente ai compensi e ai curricula dei singoli componenti.
5. L'incarico dei componenti ha durata tre anni e può essere rinnovato una sola volta.
6. I componenti dell'OIV possono recedere liberamente dal contratto, così come ARPAS, con preavviso di tre mesi. Il compenso è in tal caso commisurato al periodo dell'incarico effettuato. Il Direttore Generale provvede a sostituire il componente cessato.

Art. 6 Funzioni dell'OIV

1. L'OIV dell'ARPAS sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D. Lgs. 286/99.
2. Ai sensi del D. Lgs. 150/09 l'OIV svolge i seguenti compiti:
 - a verifica e integra il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ARPAS;
 - b monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - c comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Direttore Generale;
 - d valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, unitamente al Sistema e al Piano della performance;

- e garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di risultato e di produttività, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - f è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti già predisposti dalla CIVIT e dai successivi soggetti competenti;
 - g promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
 - j supporta i responsabili di centro di responsabilità e di costo nella definizione degli obiettivi del personale afferente alle proprie strutture, nonché nella valutazione della performance individuale, garantendo l'omogeneità metodologica tra le diverse strutture e la corretta applicazione del Sistema di misurazione e valutazione;
 - k verifica in seconda istanza e convalida sotto l'aspetto metodologico, procedurale e del merito:
 - i il raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture dell'Agenzia in coerenza con i risultati dell'OIV regionale di cui all'art. 2 comma 5 della L. R. n. 24/2014 e la conseguente performance organizzativa;
 - ii la performance individuale del personale dirigente e del comparto;
 - l esamina gli eventuali ricorsi del dipendente in disaccordo con le risultanze del valutatore di prima istanza e, anche attraverso un contraddittorio, decide nel merito.
3. All'OIV dell'ARPAS possono essere affidati, da parte del Direttore Generale, compiti aggiuntivi, attinenti le funzioni sopra declinate, peculiari dell'Agenzia, in relazione a situazioni contingenti anche pregresse.

Art. 7 Compenso dell'OIV

1. A ciascuno dei componenti dell'OIV è attribuito un compenso lordo annuo forfetario onnicomprensivo pari a euro dodicimila, incrementato di euro tremila per il Presidente.
2. Il compenso è erogato in rate trimestrali posticipate previo nulla osta del Direttore Generale.
3. Gli eventuali compiti aggiuntivi saranno valutati di concerto tra le parti; per le relative prestazioni viene riconosciuto un ulteriore compenso forfetario.

Art. 8 Organizzazione e funzionamento dell'OIV

1. Le sedute dell'OIV non sono pubbliche e sono verbalizzate da un componente dello stesso individuato di volta in volta dal Presidente. I verbali delle sedute sono a disposizione del Direttore Generale e custoditi presso l'Ufficio competente in materia di controllo di gestione e valutazione.
2. Nel corso della prima seduta, convocata dal Direttore Generale, i componenti eleggono il Presidente.
3. Le sedute dell'OIV sono validamente costituite con la totalità dei suoi componenti. Nel caso di divergenze di pareri l'Organismo decide a maggioranza. Ogni componente può far constatare nel verbale la propria posizione sulle decisioni assunte con l'articolazione ritenuta necessaria.
4. Le sedute si svolgono di norma a Cagliari presso la sede della Direzione Generale con frequenza media almeno mensile.
5. L'OIV per la propria attività, svolta di norma presso la sede centrale dell'Agenzia, si avvale della Struttura Tecnica Permanente nominata dal Direttore Generale.



6. I risultati della verifica e la relativa documentazione sono a disposizione del Direttore Generale e custoditi presso l'Ufficio competente in materia di controllo di gestione e valutazione. Il risultato finale è comunicato al Servizio competente in materia di risorse umane per l'attribuzione della retribuzione di risultato e di produttività.

TITOLO III COLLEGIO TECNICO (CT)

Art. 9 Composizione, nomina e durata del CT

1. Il Collegio Tecnico dell'ARPAS è un organismo collegiale perfetto di tre componenti interni all'Agenzia nominati dal Direttore Generale, in possesso di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo tecnico scientifico o amministrativo, del management e della valutazione della professionalità del personale delle amministrazioni pubbliche.
2. Il Collegio Tecnico è composto, in via permanente, dai Direttori delle Aree Tecnico Scientifica e Amministrativa dell'Agenzia e, in modo variabile adeguato alle circostanze, da un dirigente dell'Agenzia, responsabile di struttura o con incarico professionale di alta specializzazione, di incarico pari o superiore al dirigente valutato e di medesima o analoga professionalità.
3. In particolare il componente variabile del CT è nominato di volta in volta dal Direttore Generale, con apposito provvedimento, in considerazione dei dirigenti da valutare, tenuto conto che è sempre escluso il dirigente valutatore di prima istanza e di tutti i casi di incompatibilità, anche potenziale, ai fini della formulazione di un giudizio imparziale e oggettivo.
4. Nel caso in cui i Direttori di Area siano essi stessi valutatori di prima istanza, il Direttore Generale li sostituisce di persona ovvero nomina allo scopo altro Dirigente con incarico di struttura complessa.
5. In caso di assoluta necessità il Direttore Generale procede alla nomina di un componente esterno di adeguata professionalità ed esperienza specifica reperito presso amministrazioni che applichino il CCNL dell'Area dirigenziale III.
6. L'atto di nomina del CT definisce l'oggetto del procedimento di valutazione, precisando i nominativi dei dirigenti da valutare.
7. Il Presidente del Collegio Tecnico è il Direttore Tecnico Scientifico, se il dirigente valutando appartiene al ruolo Amministrativo, il Direttore Amministrativo nel caso appartenga ai ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico o al profilo Ambientale.
8. Il Collegio Tecnico dura in carica fino alla conclusione dei procedimenti di valutazione, oggetto della nomina e, in ogni caso, quanto il Direttore Generale che ha adottato il provvedimento di cui al comma 3.

Art. 10 Compenso del CT

1. Nessun compenso aggiuntivo è previsto per i componenti del Collegio Tecnico interni all'Agenzia, compresi i Direttori d'Area. In caso di componente esterno il compenso non potrà superare gli euro duecento per seduta, oltre al rimborso delle spese sostenute secondo la disciplina del contratto di riferimento per la dirigenza. Alla liquidazione si provvede con atto del Direttore Generale.

Art. 11 Funzioni del CT

1. Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione di seconda istanza di tutti i dirigenti con cadenza annuale. Inoltre, ai sensi degli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, come integrati dall'art. 13 del CCNL del 17 ottobre 2008, è chiamato alla verifica finale di seconda istanza:

- a. di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività gestionali e professionali svolte ed ai risultati raggiunti anche in relazione alla tipologia dell'incarico ricoperto;
 - b. di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio, fatti salvi i casi di conferimento dell'incarico per concorso appositamente dedicato o per mobilità da altra amministrazione dei quali sia già stata valutata l'idoneità;
 - c. dei dirigenti sanitari che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale, in relazione all'indennità di esclusività.
2. Il Collegio Tecnico procede alla verifica della valutazione di prima istanza dei dirigenti, riportata su apposita scheda, integrata dal curriculum, completo dei percorsi formativi, dei titoli scientifici e accademici conseguiti e delle pubblicazioni scientifiche effettuate, e da un'eventuale relazione richiesta al valutando. In caso di necessità o su richiesta del valutando è previsto un colloquio.
 3. Come previsto dall'art. 13 del CCNL del 17 ottobre 2008, la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal CT entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.
 4. Ai sensi dell'art. 28 del CCNL del 3 novembre 2005, la valutazione del CT tiene conto:
 - a. della collaborazione interna e del livello di partecipazione multi – professionale nella struttura di ordine superiore;
 - b. del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
 - c. dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
 - d. dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e. della capacità dimostrata nel motivare e guidare i collaboratori, nonché di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali e della gestione degli istituti contrattuali;
 - f. della capacità di valutare i collaboratori cogliendo le peculiarità di ciascuno e differenziando opportunamente i giudizi in funzione del diverso apporto quali - quantitativo fornito;
 - g. della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati, nonché i processi formativi e la selezione del personale;
 - h. della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare buone pratiche, linee guida, procedure e istruzioni operative;
 - i. delle attività di ricerca applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
 - j. del rispetto del codice di comportamento dei dipendenti dell'ARPAS, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici professionali ove previsti.
 5. Ai sensi dell'art. 27 co. 3 del CCNL 03/11/2005 e dell'art. 25 del D.Lgs. 150/09, la valutazione complessiva tiene conto dei risultati della verifica annuale della performance; in particolare rilevano le performance organizzative, riferite alla struttura diretta dal valutando e a quella ad egli sovraordinata ovvero dell'Agenzia, e la performance individuale.
 6. I risultati finali delle valutazioni effettuate dal CT, espressi in termini di giudizio di positività o di negatività, sono trasmessi al Servizio competente in materia di risorse umane e custoditi nel fascicolo personale dei dirigenti. I giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione del Direttore Generale per la conferma ed il conferimento degli incarichi.
 7. Gli effetti degli esiti positivi e negativi del procedimento di valutazione sono disciplinati dal CCNL del 03/11/2005 (artt. 27-31).

Art. 12 Organizzazione e funzionamento del CT

1. Il Collegio Tecnico è validamente costituito con la presenza della totalità dei suoi componenti. In caso di assenza prolungata di uno di essi, il Direttore Generale ne cura la sostituzione o, se non possibile, lo sostituisce di persona. Nel caso di divergenze di pareri il Collegio decide a maggioranza. Ogni componente può far constatare nel verbale la propria posizione sulle decisioni assunte con l'articolazione ritenuta necessaria.
2. Le sedute del CT non sono pubbliche e sono verbalizzate da un Segretario, designato dal Direttore Generale tra il personale dell'Agenzia. I verbali delle sedute sono a disposizione del Direttore Generale e custoditi presso l'ufficio competente in materia di controllo di gestione e valutazione.
3. Le sedute si svolgono di norma a Cagliari, presso la sede della Direzione Generale.
4. Il CT si riunisce su convocazione del Presidente di turno ogni qual volta si renda necessario un suo pronunciamento, fino ad esaurimento dei valutandi.
5. Ultimato il procedimento di valutazione il CT è sciolto e consegna gli atti finali e la documentazione di supporto al Servizio competente in materia di personale. In caso di più procedimenti separati nel tempo, assegnati allo stesso Collegio, la sua cessazione si intende riferita alla conclusione dell'ultimo procedimento.
6. In caso di scadenze riguardanti un gran numero di dirigenti è possibile la contemporanea presenza di più Collegi, di norma parzialmente coincidenti come composizione, il cui funzionamento sarà disciplinato dal Presidente o dai Presidenti di comune accordo, quando differenti.
7. Il Collegio Tecnico si avvale, per lo svolgimento delle sue funzioni, del supporto del Servizio competente in materia di personale che cura in particolare l'acquisizione del materiale di valutazione e la trasmissione dei risultati al Direttore Generale.

f.to G. Sanna/Dirigente di Staff

Il Direttore Generale

f.to Alessandro Sanna





**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale

Prot. n. 10292015/d.i.

Cagliari, 23.02.2015

- > **Direttore Amministrativo**
Nicoletta Vannina Ornano

- > **Direttore Tecnico-Scientifico**
Piero Italo Persod

**Oggetto: Art. 13 – L.R. 18 maggio 2006 n. 6, comma 1.
trasmissione proposta di Determinazione per rilascio parere**

Ai fini del rilascio del previsto parere si trasmette la proposta di Determinazione avente per oggetto **“Disciplina del funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione della performance e del Collegio Tecnico”**.

Il Direttore Generale
f.to Alessandro Sanna

il Direttore Amministrativo	il Direttore Tecnico-Scientifico
Vista la proposta di determinazione si esprime parere:	Vista la proposta di determinazione si esprime parere:
<input checked="" type="checkbox"/> favorevole	<input checked="" type="checkbox"/> favorevole
<input type="checkbox"/> non favorevole (motivazione allegata)	<input type="checkbox"/> non favorevole (motivazione allegata)
f.to Nicoletta Vannina Ornano	f.to Piero Italo Persod



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

AGENZIA REGIONALE PRO S'AMPARU DE S'AMBIENTE DE SARDIGNA
AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA SARDEGNA

ARPAS

Direzione Generale
Ufficio Comunicazione

REFERTA DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Determinazione del Direttore Generale n. 26 del 23 febbraio 2015

Si certifica che la Determinazione 26/2015 DG trovasi in corso di pubblicazione nell'Albo pretorio on line ARPAS per quindici giorni consecutivi da giovedì 26 febbraio 2015 a martedì 13 marzo 2015.

Si certifica che l'Atto è conforme all'originale custodito negli Archivi dell'Agenzia.

Il Responsabile

f.to Dott. Carmine Sau