

L'art. 55 D.Lgs. 165/2001 (NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE) si occupa delle sanzioni disciplinari e della responsabilità per i dipendenti, individuati dall'art. 2, comma secondo (dipendenti delle amministrazioni pubbliche), indicando con chiarezza le fonti normative (art. 2106 del c.c. e art. 7 dello statuto dei lavoratori, commi 1,5,e 8).

Lo stesso art. 55, comma 3°, tratta a parte la dirigenza, richiamando gli artt. 21 e 53 ("Salvo quanto previsto dagli articoli 21 e 53, comma 1, e ferma restando la definizione dei doveri del dipendente ad opera dei codici di comportamento di cui all'articolo 54, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni è definita dai contratti collettivi").

In particolare l'art. 21

#### **Art. 21**

##### Responsabilità dirigenziale

(Art. 21, commi 1, 2 e 5 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituiti prima dall'art. 12 del d.lgs. n. 546 del 1993 e poi dall'art. 14 del d.lgs. n. 80 del 1998 e successivamente modificati dall'art. 7 del d.lgs. n. 387 del 1998)

1. *Il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, comportano, ferma restando **l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo**, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.*
2. *Comma abrogato dalla legge 15 luglio 2002, n. 145*
3. *Restano ferme le disposizioni vigenti per il personale delle qualifiche dirigenziali delle Forze di polizia, delle carriere diplomatica e prefettizia e delle Forze armate.*

Appare del tutto evidente, dalla lettura dell'art. 21 che la responsabilità dirigenziale sia in generale collegata al raggiungimento degli obiettivi e quindi alla verifica annuale dell'incarico. Comunque l'art. 21 richiama la responsabilità disciplinare dei dirigenti, attribuendo ai CCNL il compito di disciplinarla.

Il legislatore sembra in tal modo configurare una responsabilità disciplinare solo potenziale, rimandando la definizione di tale ipotesi alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

A questo punto occorre analizzare quelle che sono le previsioni contrattuali per quanto concerne la dirigenza medica.

#### **CCNL 1994-1997**

#### **Art. 36**

##### **Recesso dell'azienda o ente**

1. Nel caso di recesso dell'azienda o ente, ai sensi dell'art. 2118 c.c., quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile. La giusta causa consiste in fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Azienda o Ente, prima di recedere dal rapporto di lavoro, contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque

giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un procuratore di sua fiducia. Se l'azienda o ente lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a trenta giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure previste dall'[art. 59](#), costituisce giusta causa di recesso. L'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata dall'[art. 59, comma 5](#) e seguenti, fa venire meno gli effetti del recesso.

**5. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300/1970.**

6. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche nei confronti di tutti i dirigenti di II livello del ruolo sanitario. Rimane fermo il disposto dell'[art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992](#), riguardante la verifica complessiva, al termine del quinquennio, dell'espletamento dell'incarico conferito, ai fini del rinnovo dell'incarico stesso; in tal caso il mancato rinnovo produce gli effetti di cui al citato [art. 15](#).

7. In relazione alla specificità della professione medica ed al possibile conflitto tra direttive aziendali e deontologia professionale le parti concordano di costituire una Commissione composta da rappresentanti dell'A.R.A.N. e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto da istituirsi entro il 31 ottobre 1996 allo scopo di proporre eventuali soluzioni di integrazione della normativa contrattuale sulla risoluzione del rapporto di lavoro anche alla luce di eventuali casi di recesso nei quali si siano verificati i conflitti di cui sopra. La Commissione concluderà i propri lavori entro il 1 dicembre 1997.

## **ART. 57 Valutazione dei Dirigenti**

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli [artt. 54](#) e [55](#), le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione gestiti attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione istituiti ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 29/1993 e dell'art. 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992.

2. Le aziende o enti determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli [artt. 10](#) e [11](#), seguita, su richiesta, da un incontro.

3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti cui sono affidati incarichi ai sensi dell'[art. 54](#), gli organismi di cui al comma 1 dovranno comunque considerare l'operato dei Dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell'art. 55, gli organismi di cui al comma 1 dovranno considerare l'operato dei Dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata anche attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà anche i risultati della stessa ai sensi del comma 3.

5. Gli organismi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una eventuale valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del Dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei Dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs. 29/1993, in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;

b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'[art. 35](#), commi 4 e 6.

9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lett. b), non si può procedere a

nuove nomine di qualifiche dirigenziali per un numero di posti corrispondenti, ai sensi del comma 9 dell'art. 20 del D.Lgs. 29/1993.

10. Al Dirigente di II livello di cui all'[art. 52](#), commi 1, 2 e 3 che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni del comma 7 lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore inferiore anche ricompreso tra quelli dell'art. 55, fatto salvo quanto previsto dall'[art. 53](#), comma 6.

11. I Dirigenti di II livello di cui all'[art. 52](#) commi 1, 2 e 3 che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 502 del 1992, rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli [artt. 45](#) e [53](#), commi 4 e 6. Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

## **D.Lgs. 502 del 1992**

### **ART. 15. DISCIPLINA DELLA DIRIGENZA DEL RUOLO SANITARIO**

**1 .** LA DIRIGENZA DEL RUOLO SANITARIO È ARTICOLATA IN DUE LIVELLI.

**2 .** AL PERSONALE MEDICO E DELLE ALTRE PROFESSIONALITÀ SANITARIE DEL PRIMO LIVELLO SONO ATTRIBUITE LE FUNZIONI DI SUPPORTO, DI COLLABORAZIONE E CORRESPONSABILITÀ, CON RICONOSCIMENTO DI PRECISI AMBITI DI AUTONOMIA PROFESSIONALE, NELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA, DA ATTUARSI NEL RISPETTO DELLE DIRETTIVE DEL RESPONSABILE. AL PERSONALE MEDICO E DELLE ALTRE PROFESSIONALITÀ SANITARIE DEL SECONDO LIVELLO SONO ATTRIBUITE FUNZIONI DI DIREZIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA DA ATTUARSI ANCHE MEDIANTE DIRETTIVE A TUTTO IL PERSONALE OPERANTE NELLA STESSA E L'ADOZIONE DEI PROVVEDIMENTI RELATIVI, NECESSARI PER IL CORRETTO ESPLETAMENTO DEL SERVIZIO; SPETTANO, IN PARTICOLARE, AL DIRIGENTE MEDICO APPARTENENTE AL SECONDO LIVELLO GLI INDIRIZZI E, IN CASO DI NECESSITÀ, LE DECISIONI SULLE SCELTE DA ADOTTARE NEI RIGUARDI DEGLI INTERVENTI PREVENTIVI, CLINICI, DIAGNOSTICI E TERAPEUTICI; AL DIRIGENTE DELLE ALTRE PROFESSIONI SANITARIE SPETTANO GLI INDIRIZZI E LE DECISIONI DA ADOTTARE NEI RIGUARDI DEI SUDDETTI INTERVENTI LIMITATAMENTE A QUELLI DI SPECIFICA COMPETENZA.

**3 .** AL PRIMO LIVELLO DELLA DIRIGENZA DEL RUOLO SANITARIO SI ACCEDE ATTRAVERSO CONCORSO PUBBLICO AL QUALE POSSONO PARTECIPARE COLORO CHE ABBIANO CONSEGUITO LA LAUREA NEL CORRISPONDENTE PROFILO PROFESSIONALE, SIANO ISCRITTI ALL'ALBO DEI RISPETTIVI ORDINI ED ABBIANO CONSEGUITO IL DIPLOMA DI SPECIALIZZAZIONE NELLA DISCIPLINA.

IL SECONDO LIVELLO DIRIGENZIALE DEL RUOLO SANITARIO È CONFERITO QUALE INCARICO A COLORO CHE SIANO IN POSSESSO DELL'IDONEITÀ NAZIONALE ALL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI DIREZIONE DI CUI ALL'ARTICOLO 17. L'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO VIENE EFFETTUATA, PREVIO AVVISO DA PUBBLICARE NELLA GAZZETTA UFFICIALE DELLA REPUBBLICA ITALIANA, DAL DIRETTORE GENERALE IN BASE ALLA GRADUATORIA DI UNA APPOSITA COMMISSIONE DI ESPERTI. LA COMMISSIONE È NOMINATA DAL DIRETTORE GENERALE ED È COMPOSTA DAL DIRETTORE SANITARIO E DA DUE ESPERTI, DI CUI UNO DESIGNATO DALLA REGIONE TRA I PROFESSORI UNIVERSITARI ORDINARI DELLA DISCIPLINA, ED UNO DESIGNATO DAL CONSIGLIO DEI SANITARI TRA I DIRIGENTI DI SECONDO LIVELLO DELLA DISCIPLINA DIPENDENTI DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE; IN CASO DI MANCATA DESIGNAZIONE DA PARTE DELLA REGIONE E DEL CONSIGLIO DEI SANITARI ENTRO TRENTA GIORNI DALLA RICHIESTA, LA DESIGNAZIONE È EFFETTUATA DAL MINISTRO DELLA SANITÀ SU RICHIESTA DELL'UNITÀ SANITARIA LOCALE O DELL'AZIENDA OSPEDALIERA. LA COMMISSIONE FORMA LA GRADUATORIA PREVIO COLLOQUIO E VALUTAZIONE DEL CURRICULUM PROFESSIONALE DEGLI INTERESSATI. CONTESTUALMENTE ALLA NOMINA VIENE ATTRIBUITO L'INCARICO CHE HA DURATA QUINQUENNALE, DÀ TITOLO A SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO ED È RINNOVABILE. IL RINNOVO E IL MANCATO RINNOVO SONO DISPOSTI CON PROVVEDIMENTO MOTIVATO DAL DIRETTORE GENERALE PREVIA VERIFICA DELL'ESPLETAMENTO DELL'INCARICO CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI AFFIDATI ED ALLE RISORSE ATTRIBUITE.

LA VERIFICA È EFFETTUATA DA UNA COMMISSIONE NOMINATA DAL DIRETTORE GENERALE E COMPOSTA DAL DIRETTORE SANITARIO E DA DUE ESPERTI SCELTI TRA I DIRIGENTI DELLA DISCIPLINA DIPENDENTI DAL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE E APPARTENENTI AL SECONDO LIVELLO DIRIGENZIALE, DI CUI UNO DESIGNATO DAL CONSIGLIO DEI SANITARI E L'ALTRO DAL CORRISPONDENTE ORDINE PROFESSIONALE, ENTRAMBI ESTERNI ALL'UNITÀ SANITARIA LOCALE.

IL DIRIGENTE NON CONFERMATO NELL'INCARICO È DESTINATO AD ALTRA FUNZIONE CON LA PERDITA DEL RELATIVO SPECIFICO TRATTAMENTO ECONOMICO;

CONTESTUALMENTE VIENE RESO INDISPONIBILE UN POSTO DI ORGANICO DEL PRIMO LIVELLO DIRIGENZIALE.

**4 .** IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE POSIZIONI FUNZIONALI APICALI PUÒ OPTARE IN PRIMA APPLICAZIONE DEL PRESENTE DECRETO PER IL RAPPORTO QUINQUENNALE RINNOVABILE DI CUI AL COMMA PRECEDENTE.

**5 .** IL PERSONALE CHE ACCEDE ALLE POSIZIONI APICALI DOPO L'ENTRATA IN VIGORE DEL PRESENTE DECRETO È SOGGETTO ALLA VERIFICA DI CUI AL COMMA 3.

## **Art. 59** **Valutazione dei dirigenti di I e II livello**

1. Per la valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti, in relazione allo svolgimento degli incarichi agli stessi affidati ai sensi degli artt. [55](#) e [56](#), le aziende o enti definiscono sistemi e meccanismi di valutazione gestiti attraverso i servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione istituiti ai sensi dell' [art. 20 del D.Lgs. n. 29/1993](#) e dell' [art. 3 comma 6 del D.Lgs. 502 del 1992](#).
2. Le aziende o enti determinano in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui agli artt. [10](#) e [11](#), seguita, su richiesta, da un incontro.
3. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui sono affidati incarichi ai sensi dell' [art. 56](#), gli organismi di cui al comma 1 dovranno comunque considerare l'operato dei dirigenti in correlazione con gli obiettivi da perseguire secondo le direttive ricevute; in caso di incarico con affidamento di budget, la correlazione deve tener conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.
4. Nella valutazione dei risultati conseguiti dai dirigenti cui siano stati affidati incarichi ai sensi dell' [art. 57](#), gli organismi di cui al comma 1 dovranno considerare l'operato dei dirigenti in relazione all'osservanza delle direttive e, solo qualora agli incarichi stessi sia stata correlata anche attività di gestione finanziaria, tecnica o amministrativa, la valutazione riguarderà anche i risultati della stessa ai sensi del comma 3.
5. Gli organismi di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una eventuale valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.
6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.
7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive ed i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa con le procedure di cui all' [art. 20 del D.Lgs. 29/1993](#), in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:
  - l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
  - la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.
8. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. 36, commi [4](#) e [6](#).
9. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 7, lett. b), non si può procedere a nuove nomine di qualifiche dirigenziali per un numero di posti corrispondenti, ai sensi del [comma 9 dell'art. 20 del D.Lgs. 29/1993](#).
10. Al dirigente di II livello di cui all'art. 53, commi [1](#), [2](#) e [3](#) che non abbia superato positivamente la valutazione prevista dal presente articolo, ove non ricorrano le condizioni del comma 7 lett. b) e 8, è affidato un incarico dirigenziale di valore inferiore anche ricompreso tra quelli dell' [art. 57](#), fatto salvo quanto previsto dall' [art. 55, comma 5](#).
11. I dirigenti di II livello di cui all'art. 53, commi [1](#), [2](#) e [3](#), che, comunque, al termine del quinquennio non superino positivamente la verifica di cui all' [art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992](#), rimangono collocati nel medesimo livello con il trattamento economico definito dagli artt. [45](#), [54](#) e 55, commi [4](#) e [5](#). Contestualmente l'azienda o ente congela un posto di I livello dirigenziale.

Dalla disamina di questo articolato del 1995, emerge con chiarezza che i dirigenti non sono sottoposti a sanzioni disciplinari conservative, cosa prevista per i dipendenti pubblici in generale e che attraverso i meccanismi di valutazione sullo svolgimento degli incarichi dirigenziali attribuiti viene esercitato il potere di controllo e di verifica sull'operato degli stessi. In caso di valutazione negativa l'azienda può stabilire:

- a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di valore economico inferiore;
- b) la perdita della retribuzione di posizione ed il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.
- c) In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si può arrivare al recesso da parte dell'Azienda

## **CCNL 1998-2001**

### **ART. 31**

#### **Verifica dei risultati e delle attività dei dirigenti**

1. Gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti del ruolo sanitario ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del dlgs 502/1992 sono:
  - a) il Collegio tecnico ;
  - b) il nucleo di valutazione;
2. L'organismo di cui al comma 1, lettera a) procede alla verifica:
  - a) delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito, con cadenza triennale;
  - b) dei dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico loro conferito;
  - c) dei dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio.
3. L'organismo di cui al comma 1, lettera b) procede alla verifica annuale:
  - a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice ove sia affidata la gestione di risorse;
  - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti, compresi quelli della lettera a), in relazione agli obiettivi ,
4. La verifica dei dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo di cui al comma 1, lettera a) viene effettuata, ai sensi dell'art. 28, comma 4, dagli appositi organismi che le aziende ed enti provvedono ad individuare, entro tre mesi dall'entrata in vigore del contratto, per armonizzare il sistema di valutazione dei dirigenti interessati - anche ai fini del conferimento e conferma degli incarichi - a quello previsto per i dirigenti del ruolo sanitario, con le medesime scadenze previste dal comma 2 . I dirigenti dei medesimi ruoli con incarico di direzione di struttura complessa sono, altresì, soggetti alla verifica annuale dell'organismo di cui al comma 1 lettera b).
5. Le aziende, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del dlgs. 286/1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano, con particolare riguardo ai soggetti che, in prima istanza, sono deputati alla valutazione dei dirigenti al fine di fornire agli organismi di cui al comma 1. gli elementi necessari alla verifica loro demandata .
6. L'organismo di cui al comma 1 lettera b) opera sino alla eventuale applicazione, da parte delle aziende, dell'art. 10, comma 4 del dlgs 286/1999.
7. In prima applicazione il triennio per le verifiche di cui al comma 2 lett. a) decorre dall'entrata in vigore del dlgs. 229/1999, fatti salvi i casi degli incarichi in scadenza prima di tale termine, ivi comprese



le verifiche dopo il primo quinquennio di attività. Il triennio per le successive verifiche del dirigente scatta dopo l'effettuazione dell'ultima.

## **ART. 32**

### **La valutazione dei dirigenti**

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

2. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione delle Aziende sanitarie per la conferma ed il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

**3 Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui all'art. 31, commi 4 e 5. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2.**

4. Le procedure di valutazione del comma 3 devono essere improntate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri e dei risultati;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio.
- 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;

**5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, è costituito, in linea di principio, dai seguenti elementi, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 3:**

- a) collaborazione interna ed il livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;**
- b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;**
- c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;**
- d) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi, alla semplificazione e snellimento delle procedure nell'attività amministrativa in particolare per l'acquisizione di beni e servizi o nel reclutamento del personale;**
- e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;**
- f) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del dlgs 502/1992 non appena operativo - per i dirigenti sanitari - e per quelli degli altri ruoli di quanto stabilito in materia dai programmi aziendali;**
- g) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati in relazione alle attività dei vari ruoli;**
- h) rispetto del codice di comportamento allegato al CCNL del 5 dicembre 1996.**

6. La valutazione annuale dei dirigenti da parte del nucleo di valutazione ha le finalità previste dall'art. 31, comma 3, lettere a) e b).

7. A titolo meramente indicativo la valutazione di cui al comma 6 per i dirigenti di struttura complessa o semplice - ove ne ricorrano le condizioni - deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate nonché tutte le funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale nonché la valutazione dei modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli obiettivi, mentre per gli altri dirigenti concerne l'osservanza degli obiettivi prestazionali affidati, l'impegno e la disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi.

## **ART. 33**

### **Effetti della valutazione**

1. L'esito positivo della valutazione triennale e quella al termine dell'incarico costituisce per tutti i dirigenti condizione, ai sensi del comma 5 dell'art. 15 del D.Lgs. 229/99, per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali.

2. L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo assunti al termine del quinto anno può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

3. L'esito positivo della verifica annuale di cui all'art. 31, comma 3 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato concordata secondo le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa essa concorre anche alla formazione della valutazione di cui al comma 1 .

## **ART. 34**

### **Effetti della valutazione negativa**

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei processi di valutazione dell'art. 32, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti come definiti a livello aziendale comporta l'assunzione di **provvedimenti** che, in applicazione del comma 3, devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

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

- a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte;**
- b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa del ruolo sanitario la revoca del relativo incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;**
- c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ai sensi della lettera b) e conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato;**

4. I dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa che, comunque, al termine del periodo di incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, fatto salvo il caso di recesso dal rapporto di lavoro, sono **mantenuti in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art.27, lett. b) o c), congelando contestualmente un posto di dirigente.**

5. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art 32, comma 5, può determinare :

- a) perdita , in tutto o in parte, della retribuzione di risultato;
- b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27 comma 1 lett. c), di valore economico inferiore, ai sensi del CCNL 1 luglio 1997 ;
- c) in caso di responsabilità grave e reiterata, ulteriore applicazione del punto b);

6. Nei casi di cui ai commi 3, 4 e 5 è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione.

7. In presenza di valutazione negativa - annuale, triennale ed al termine dell'incarico - definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di **recesso dell'azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23.**

Questa parte della contrattazione nazionale entra ancor più nel dettaglio delle procedure di verifica. Appare evidente che ogni comportamento riguardante il rapporto di lavoro viene sottoposto a valutazione e verifica, così come indicato dall'art. 32 comma 5, che dettaglia quale sia l'oggetto della valutazione. In particolare richiamando anche (al punto g) il codice di comportamento.

A questo punto non pare esservi dubbio che tutto ciò che è pertinente all'attività medica, etica e comportamentale del dirigente medico sia sottoposta ad una verifica e che non vi sia la necessità di integrare con il procedimento disciplinare aspetti residuali, che non si evidenziano.

Contratto 2002-2005

#### **CA P O I V**

#### **VERIFICa e valutazione dei dirigenti**

#### **Art. 25**

#### **La verifica e valutazione dei dirigenti**

1. La valutazione dei dirigenti -che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa -è **caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro**.
2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5 del presente contratto.
3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26.
4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2.
5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000.
6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi:
  - a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
  - b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
  - 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;
7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5.
8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.

#### **A rt. 26**

#### **Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti**

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
  - a) il Collegio tecnico;
  - b) il Nucleo di valutazione;



2. Il Collegio tecnico procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

3. Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

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

4. L'organismo di cui al comma 3 opera sino alla eventuale applicazione da parte dell'azienda, dell'art. 10, comma 4 del d. lgs. 286 del 1999.

5. Il presente articolo sostituisce l'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000.

#### **A rt. 27**

##### **Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti**

1. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) Per tutti gli altri dirigenti:

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

#### **A rt. 28**

##### **Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti**

**1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:**

**a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;**

**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 clinica 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, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;**

**f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;**

**g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;**

**h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;**

**i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;**

**j) del rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.**

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio:

- la 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 strutture semplici;

-l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;

-la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio;

c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, il biennio).

3. Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 9, e 29, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000.

4. Il presente articolo sostituisce l'art. 33 del CCNL 8 giugno 2000.

#### **A rt. 29**

##### **La valutazione negativa**

1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dall'art. 26 comma 3, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente assistito da una persona di fiducia.

2. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;

b) all'entità degli scostamenti rilevati.

#### **A rt. 30**

##### **Effetti della valutazione negativa dei risultati**

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1, può determinare:

a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

4. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

5. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

6. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

#### **A rt. 31**

#### **Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti**

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui all'art. 29.

2. Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica del comma 1 non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno.

4. Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica del comma 1 al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.

5. In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico, sino al 30 dicembre 2003, è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

6. Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996.

7. I dirigenti di cui ai commi 3 e 4 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti del comma 4 uno degli incarichi di cui all'art. 27, lettera c).

8. Il presente articolo sostituisce l'art. 34 del CCNL 8 giugno 2000.

#### **A rt. 32**

#### **Norma finale del sistema di valutazione**

1. Il sistema di valutazione previsto dal presente contratto, a modifica ed integrazione di quanto stabilito dagli articoli da 31 a 34 del CCNL 8 giugno 2000, deve essere attuato a regime entro il 30 novembre 2005.

Anche la contrattazione più recente norma nel dettaglio la valutazione dei dirigenti: in particolare, l'art. 28 dettaglia ampiamente l'oggetto della valutazione. La lettera J) poi, fa riferimento anche al codice di comportamento allegato n. 1 del presente contratto, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

Questo chiaro riferimento non lascia alcun dubbio che anche per quanto riguarda i codici etici e di comportamento il dirigente viene sottoposto a verifica, a questo punto è fuori dubbio che non rimane spazio per qualsiasi altro genere di valutazione.

Inoltre, le modalità di valutazione, consentono l'instaurazione di un vero e proprio contraddittorio, addirittura con la possibilità di farsi assistere da una persona di fiducia, in questo ricalcando, seppure con caratteristiche differenti, quelli che sono i canoni del procedimento disciplinare.

La contrattazione collettiva, almeno allo stato, sembra evidenziare (in particolare, art. 30 CCNL 2005) la configurabilità di una responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi, fondata su elementi di particolare gravità con la conseguenza possibile del recesso dell'azienda dal rapporto di fiducia per giusta causa in danno di quei dirigenti destinatari della disciplina contenuta nel medesimo art. 30 (ma si veda anche quanto previsto dall'art. 31 CCNL 2005).

**Art. 5.** D.Lgs. 30.07.1999 n. 286

La valutazione del personale con incarico dirigenziale

1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).
2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.
3. Per le amministrazioni dello Stato, la valutazione è adottata dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale interessato, su proposta del dirigente, eventualmente diverso, preposto all'ufficio cui è assegnato il dirigente valutato. Per i dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale generale, la valutazione è adottata dal capo del dipartimento o altro dirigente generale sovraordinato. Per i dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni ed ai quali si riferisce l'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto n. 29, la valutazione è effettuata dal Ministro, sulla base degli elementi forniti dall'organo di valutazione e controllo strategico.
4. La procedura di valutazione di cui al comma 3, costituisce presupposto per l'applicazione delle misure di cui all'articolo 21, commi 1 e 2, del decreto n. 29, in materia di responsabilità dirigenziale. In particolare, le misure di cui al comma 1, del predetto articolo si applicano allorché i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi emergono dalle ordinarie ed annuali procedure di valutazione. **Tuttavia, quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza annuale, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso. Il procedimento di valutazione è anticipatamente concluso, inoltre nei casi previsti dal comma 2, del citato articolo 21, del decreto n. 29.**
5. Nel comma 8 dell'articolo 20 del decreto n. 29, sono aggiunte alla fine del secondo periodo le seguenti parole: ", ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli Ministri interessati". Sono fatte salve le norme proprie dell'ordinamento speciale

della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, in materia di valutazione dei funzionari diplomatici e prefettizi.

Viene riportato anche questo articolo che sembra individuare la possibilità di procedere ad una valutazione dirigenziale, qualora vi siano ragioni di gravità tale da giustificarla, anche anticipatamente rispetto al termine annuale.