

# La dirigenza e la contrattazione di istituto

Anna Armone

## Il nuovo modello di contrattazione collettiva (artt. 53 - 66)

- Convergenza con il privato degli assetti regolativi del lavoro pubblico e del sistema delle relazioni sindacali
- Inderogabilità delle disposizioni di legge, regolamento o statuto sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti pubblici da parte della contrattazione (eccetto nel caso di esplicita indicazione delle norme stesse)

Precisazioni sul rapporto tra fonti normative unilaterali (legge) e fonti normative Pattizie (contratto)

# Il rapporto tra le fonti normative

- Si tratta della dislocazione, in capo alla fonte collettiva, di un diverso potere: nel pregresso regime la contrattazione era abilitata a disapplicare tutte le disposizioni in materia di rapporto di lavoro pubblico tranne i casi in cui tale facoltà le fosse espressamente inibita dalla medesima legge.
- Adesso il rapporto è rovesciato, per cui il contratto potrà regolare diversamente istituti del rapporto di lavoro su cui è intervenuta la legge solo allorché sia espressamente autorizzato in tale senso

## **Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche territoriale)**

- le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- la contrattazione integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti nazionali.

# Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche territoriale)





- Il nuovo comma 3-*bis* ribadisce innanzitutto il carattere di doverosità della contrattazione integrativa, ma anche la sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici".
- le nuove norme del d.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono:
- il necessario rispetto del principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3.

## **Contrattazione integrativa (di amministrazione o anche territoriale)**

- Sono costituiti quattro comparti.
- Mediante appositi accordi tra l'ARAN e le confederazioni rappresentative, sono definite le modalità in cui sono articolati i comparti e le aree di contrattazione collettiva, al fine di garantire la specificità delle pubbliche amministrazioni e delle categorie dei dipendenti pubblici ivi compresi

# La ridefinizione delle materie di contrattazione collettiva (art. 54)

Viene operata l'esclusione dalla contrattazione collettiva delle seguenti materie:

-  Organizzazione degli uffici
-  Materie oggetto solo di partecipazione sindacale
-  Prerogative dirigenziali
-  Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali

nelle materie afferenti ai poteri datoriali del dirigente pubblico (gestione dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane), potrà svilupparsi solo nelle forme dell'informazione, con esclusione di forme di partecipazione più intrusive



# IL NUOVO MODELLO DICONTRATTAZIONE COLLETTIVA (art. 54)

- I contratti collettivi nazionali di lavoro disciplinano i rapporti sindacali e gli istituti della partecipazione.
- La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi.
- I contratti nazionali hanno durata triennale, con coincidenza fra la vigenza delle norme giuridiche e quella delle norme economiche.

## IL NUOVO MODELLO DICONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGETTO

I contratti collettivi definiscono, sulla base della legge, trattamenti economici accessori, collegati:

- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

# IL NUOVO MODELLO DICONTRATTAZIONE COLLETTIVA OGGETTO

Collegamento tra performance amministrativa e contratti nazionali:

L'Agenzia per la valutazione fornisce all'Aran una graduatoria di performance delle singole amministrazioni statali per comparto contrattuale.

La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito delle amministrazioni, in accordo con un principio di premialità e di riconoscimento economico dei risultati ottenuti.

# Ipotesi di nullità dei contratti

- Nelle ipotesi di nullità dei contratti collettivi per violazione di norme imperative - e quindi di tutte le norme del d.lgs. 165 del 2001 - ed a maggior ragione nei casi di violazione della riserva di competenza della fonte unilaterale, peraltro, si verificherà l'applicazione degli artt. 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.
- Tali disposizioni prevedono segnatamente, in caso di nullità del contratto per contrasto con norme imperative, *la sostituzione automatica delle disposizioni illegittime con quelle legali derogate e la conservazione del contratto in caso di nullità parziale del contratto* (nuovo articolo 2, comma 3-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 33 del d.lgs. n. 150 del 2009).

# Ipotesi di nullità dei contratti

- Secondo le regole generali, la nullità opera di diritto, non si prescrive ed è rilevabile d'ufficio non solo dal giudice, ma da qualsiasi soggetto chiamato ad applicare la regola nulla

# Responsabilità nelle ipotesi di nullità dei contratti

- Continuano a trovare applicazione le regole già attualmente vigenti in tema di responsabilità amministrativa

La sanzione coinvolge la responsabilità personale dei soggetti chiamati ad applicare le clausole: la legge li priva della possibilità di attuare le clausole in contrasto con i vincoli dei contratti.

È un'ipotesi di responsabilità amministrativa insuscettibile di prova contraria: la colpa grave, se non il dolo, è insita nella stessa applicazione di una regola da riconoscere come nulla

# IL NUOVO MODELLO DICONTRATTAZIONE COLLETTIVA TEMPI

Incentivi alla riduzione dei tempi di rinnovo e tutela salariale: decorsi 60 giorni dall'entrata in vigore della legge finanziaria, le somme stanziatae per i contratti possono essere erogate, previa deliberazione dei rispettivi comitati di settore, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative e salvo conguaglio all'atto della stipulazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

In ogni caso, a decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza, qualora il CCNL non sia stato ancora rinnovato, è riconosciuta ai dipendenti dei rispettivi comparti di contrattazione una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale.

# Altre disposizioni innovative

- E' previsto il riordino dell'ARAN e modifiche al procedimento di contrattazione collettiva. In particolare, sotto il versante procedimentale, la certificazione negativa della Corte dei conti sui CCNL torna a ricoprire carattere impeditivo della definitiva sottoscrizione

# L'adeguamento e l'efficacia dei contratti vigenti

Entro il 31 dicembre 2010 i contratti integrativi dovranno essere adeguati alle disposizioni che prevedono la separazione delle materie affidate alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché il sistema di premialità.

Il mancato adeguamento entro il suddetto termine causa la loro non ulteriore applicabilità oltre il 1° gennaio 2011

## Il rinvio del rinnovo elettivo delle RSU

È disposto il rinvio del rinnovo elettivo delle RSU. Le elezioni per il rinnovo si svolgeranno entro il 30 novembre 2010

# CM DFP n. 7/2010

Art. 65 d.lgs  
165/2001



Le amministrazioni devono adeguare entro il 31 dicembre 2010 i contratti integrativi ai principi di ripartizione di competenza della legge e della contrattazione collettiva ed alle disposizioni del Titolo III (Merito e premi)

Sanzione!!!



Esclusione dei docenti fino ad emanazione del DPCM

# Il sistema temporale di applicazione delle norme in materia di contrattazione collettiva

Entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto.

.....tutto il resto si applica dall'entrata in vigore del decreto, a meno che le disposizioni non dipendano dalla stipulazione di clausole di competenza della contrattazione nazionale

# CM DFP n. 7/2010

- La circolare prevede l'adeguamento dei contratti integrativi al rispetto degli ambiti riservati alla legge.

La contrattazione nazionale ed integrativa non potranno avere ad oggetto materie appartenenti alla sfera dell'organizzazione e della micro-organizzazione, quelle oggetto di partecipazione sindacale e quelle afferenti alle prerogative dirigenziali

# CM DFP n. 7/2010

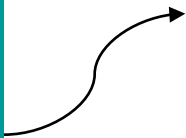
- Applicazione di parte delle disposizioni del Tit III presuppongono l'operatività del sistema di valutazione, nel rispetto di specifici termini:

Entro il 30 aprile 2010 costituzione OIV

Entro il 30 settembre 2010 OIV provvedono a definire i sistemi di valutazione della performance;

Dal 1° gennaio 2011 decorre la piena operatività dei sistemi di valutazione

Per la scuola  
bisognerà definire il  
soggetto valutatore



**In attesa della definizione dei sistemi di valutazione dovranno rispettarsi i principi enunciati nel Titolo III (identificazione di principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e differenziazione nel riconoscimento degli incentivi)**

# Applicazione diretta ed immediata

- Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa e oneri di pubblicazione



A corredo del Contratto  
integrativo



In mancanza degli schemi predisposti  
dal DFP le amministrazioni sono  
esentate dalla pubblicazione sul sito

# Applicazione diretta ed immediata Controlli in materia di contrattazione integrativa ed oneri di comunicazione

Il controllo si basa sulla verifica del rispetto da parte del contratto integrativo:

- dei vincoli derivanti dal CCNL anche in riferimento alle materie
- dei vincoli derivati dalle norme di legge (come il d.lgs 165) che diventano inderogabili da parte di tutti i livelli contrattuali
- delle disposizioni sul trattamento accessorio;
- della compatibilità economico finanziaria;
- dei vincoli di bilancio

**COSTI**

**LEGITTIMITA'**

**FINALIZZAZIONE**

# Chi è soggetto al controllo

- Amministrazioni statali, con esclusione di quelle periferiche, di sede o istituto, le amministrazioni statali ad ordinamento autonomo, gli enti ed amministrazioni di cui all'art. 70 d.lgs 165/2001, nonché tutti gli enti pubblici non economici nazionali, gli enti e le istituzioni di ricerca con organico superiore a duecento unità.



# Quali adempimenti rimangono alle scuole in tema oneri di pubblicazione

● ARAN      ● CNEL

Per via telematica, entro 5 gg dalla sottoscrizione:

Trasmissione



Testo contrattuale con relazione e con l'indicazione delle modalità di copertura degli oneri con riferimento agli strumenti di bilancio

Pubblicazione sul sito WEB ???

# Cosa si contratta nella scuola

Ai sensi dell'art. 6 del CCNL vigente

Criteri e modalità di applicazione dei diritti sindacali, nonché determinazione dei contingenti di personale previsti dall'accordo sull'attuazione della l. 146/1990 così come modificata e integrata dalla l. n. 83/2000)

Attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

Criteri per la ripartizione del fondo di istituto e per l'attribuzione dei compensi accessori

# problemi

- Declinazione dei poteri dirigenziali nell'art. 25 d.lgs 165/2001
- Profilo dsga
- Competenze Consiglio
- Competenze collegio

Art. 5 è norma generale. Si applica automaticamente all'art. 25?

Perché il legislatore non ha modificato o integrato l'art. 25 come ha fatto per l'art. 17?

Perché il CCNL dei dirigenti richiama nelle funzioni dirigenziali il d.lgs 165/2001 e in particolare l'art. 4?

# Declinazione dei poteri dirigenziali nell'art. 25 d.lgs 165/2001

- La norma viene modificata dall'art. 5 del d.lgs. 165/2001, in quanto norma generale

"La funzione dirigenziale si esplica con i compiti e le modalità previsti dal d.lgs. N. 165/2001, fatte salve le modifiche e le integrazioni del d.p.r. 132/2003, nonché dal d.lgs. N. 150/2009"

# Profilo dsga

CCNL  
29.11.2007

- Svolge attività lavorativa di rilevante complessità ed avente rilevanza esterna. Sovrintende, con autonomia operativa, ai servizi generali amministrativo-contabili e ne cura l'organizzazione svolgendo funzioni di coordinamento, promozione delle attività e verifica dei risultati conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati ed agli indirizzi impartiti, al personale ATA, posto alle sue dirette dipendenze.
- Organizza autonomamente l'attività del personale ATA nell'ambito delle direttive del dirigente scolastico. Attribuisce al personale ATA, nell'ambito del piano delle attività, incarichi di natura organizzativa e le prestazioni eccedenti l'orario d'obbligo, quando necessario.

Art. 25 d.lgs  
165/2001

Nello svolgimento delle proprie funzioni organizzative e amministrative il dirigente può avvalersi di docenti da lui individuati, ai quali possono essere delegati specifici compiti, ed è coadiuvato dal responsabile amministrativo, che sovrintende, con autonomia operativa, nell'ambito delle direttive di massima impartite e degli obiettivi assegnati, ai servizi amministrativi ed ai servizi generali dell'istituzione scolastica, coordinando il relativo personale

# Competenze Consiglio

## Competenze collegio

- Le competenze sono stabilite da norme primarie.
- È pertanto, opportuno, mantenere l'attuale ripartizione delle competenze in attesa di un riordino complessivo degli organi collegiali

# Gli effetti sull'azione dirigenziale

Occorrerà operare una distinzione tra

Atti amministrativi o  
autoritativi



Atti espressivi del  
potere pubblicistico  
dirigenziale

Atti negoziali o  
paritetici



Atti espressivi del  
potere di gestione dei  
rapporti di lavoro, con  
i poteri del privato  
datore di lavoro

# Il ruolo dirigenziale

- Il decreto attuativo ridisegna funzioni, responsabilità e poteri del dirigente della pubblica amministrazione novellando alcune disposizioni del D.Lgs. n. 165 del 2001 per realizzare i due obiettivi espressamente dichiarati dall'art. 37 del decreto legislativo n. 150 del 2009.
- Il primo è un obiettivo per così dire "macro", ovvero quello di coinvolgere il dirigente nella fase di individuazione degli obiettivi e delle risorse necessarie all'azione amministrativa, al fine di "regolare il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo".
- Il secondo è, invece, un obiettivo per così dire "micro". Viene modificata la disciplina della dirigenza pubblica "utilizzando anche i criteri di gestione e di valutazione del settore privato, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti e di rafforzare la distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e funzione di gestione spettanti alla dirigenza".

# Il ruolo dirigenziale

- Nella prima direzione, la riforma, con alcune disposizioni che entreranno in vigore solamente quando diventerà operativo il nuovo sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale, disciplinato dal Titolo II del decreto n. 150 del 2009, assegna nuove funzioni al dirigente nella definizione degli obiettivi e delle risorse necessarie alla realizzazione degli obiettivi dell'azione amministrativa
- Nella seconda, il decreto attuativo, con disposizioni che sono già efficaci, cambia il rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio introducendo alcune importanti modifiche, sia in ordine alla responsabilità del dirigente, sia in ordine all'esercizio dei suoi poteri

# Il ruolo del dirigente nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

- *(Modifiche agli artt. 16 e 17 del D.Lgs. n. 165 del 2001)*
- La riforma, al fine di assicurare il miglior coordinamento tra indirizzo politico e azione amministrativa, assegna al dirigente anche un importante ruolo nella programmazione degli obiettivi e dell'individuazione delle risorse necessarie ad assicurare il miglior svolgimento dell'azione amministrativa.

# Dirigenti di II fascia

- **L'art. 39 del decreto attuativo** modifica l'art. 17 del D.Lgs n. 165 del 2001, attribuendo agli altri dirigenti nuove funzioni:  
Il comma 1, **lettere a) e b) e c) dell'art. 39**, prevede, infatti, che gli altri dirigenti:
- a) "concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale" (vedi anche l'art. 35 del D.Lgs. n. 150 del 2009);
- b) "provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici anche concorrendo alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti";
- c) "effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti".

## **d.Lgs n. 165/2001 Art. 17 - Funzioni dei dirigenti.**

**1. I dirigenti, nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 esercitano, fra gli altri, i seguenti compiti e poteri:**

- a) formulano proposte ed esprimono pareri ai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;**
- b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;**
- c) svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali;**
- d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;**
- d-bis) concorrono all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, comma 4;**
- e) provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici**
- e-bis) effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti**

# Funzioni dei dirigenti

- La dirigenza è coinvolta in tutte le fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. il Capo II del Titolo II del decreto attuativo). In particolare:
    - a) **l'art. 5, comma 1, del decreto attuativo** stabilisce che "gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative;
    - b) per quanto attiene al monitoraggio della performance, **l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 150 del 2009**, prevede che "gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi di cui all'art. 5 e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio";
    - c) ai sensi dell'**art. 7, comma 2, del decreto attuativo**, la misurazione e la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, è svolta, da tre soggetti:
      - .....;
      - i dirigenti di ciascuna amministrazione (vedi anche art. 12 del D.Lgs. n. 150 del 2009).
- Per questa via, i dirigenti vengono coinvolti sia nella fase di individuazione degli obiettivi degli uffici, sia in quella di definizione degli strumenti necessari a realizzare le performance individuali e organizzative di cui la riforma li considera responsabili, come emerge dagli artt. 41 e 45 del D.Lgs n. 150 del 2009, che modificano gli artt. 21 e 24 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in tema di responsabilità dirigenziale e di trattamento accessorio

# Il rapporto dirigente dipendenti

- Al fine di "ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e la trasparenza e l'efficienza delle pubbliche amministrazioni", la riforma ridisegna anche il rapporto tra il dirigente e i dipendenti del suo ufficio, al fine di renderlo sempre più simile a quello del lavoro privato.
- Da un lato, amplia le funzioni e i poteri del dirigente, dall'altro lo rende responsabile, sotto il profilo disciplinare ed economico, dei risultati raggiunti dall'ufficio da lui diretto (vedi art. 1 del D.Lgs. n. 150 del 2009).

# La riforma

- Oggi, la riforma attuata dal D.Lgs. n. 150 del 2009 supera queste problematiche, sottraendo potere alla contrattazione collettiva (vedi il Capo IV del Titolo IV del decreto attuativo) e affidando direttamente ai dirigenti di ogni ufficio la titolarità dei poteri del privato datore di lavoro, precisando, con il **comma 2 dell'art. 5 del decreto attuativo**, che rientrano "nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici".

# Il rapporto dirigente dipendenti

- Il dirigente diviene anzitutto responsabile dell'attribuzione dei trattamenti accessori (vedi art. 45 del D.Lgs. n. 165 del 2001), poiché ha il compito di valutare la performance individuale di ciascun dipendente dell'ufficio, secondo i criteri certificati dal sistema di valutazione

# Il rapporto dirigente dipendenti

- **Potere** del dirigente di **valutare** i dipendenti (sulla base degli indicatori di efficienza e di efficacia predisposti dall'Organismo indipendente di valutazione della performance) e di riconoscere loro premi incentivanti.
- **Divieto** per il dirigente di **distribuire i premi** in mancanza delle verifiche e attestazioni. L'assenza delle verifiche e attestazioni configura responsabilità dirigenziale qualora sia determinata da dolo o colpa grave.

# Il rapporto dirigente dipendenti

- La riforma, così come assegna al dirigente il potere di premiare i dipendenti più meritevoli del suo ufficio, gli assegna anche il dovere di sanzionare il demerito. In tale prospettiva, vengono ampliati i suoi poteri in tema di procedimento disciplinare e di irrogazione delle sanzioni

# Il rapporto dirigente dipendenti

- L'art. 69 del decreto attuativo, infatti, inserisce nel D.Lgs. n. 165 del 2001 l'art. 55 *bis*, ai sensi del quale il responsabile con qualifica dirigenziale della struttura in cui il dipendente lavora, quando ha notizia di comportamenti punibili con sanzioni superiori al rimprovero verbale ed inferiori alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni, attiva, in prima persona, il procedimento disciplinare

# Il rapporto dirigente dipendenti

- Nella stessa prospettiva, l'**art. 50 del decreto attuativo** modifica l'**art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001** e attribuisce al dirigente il delicato compito di individuare le eccedenze delle unità di personale con riguardo a ruoli che presentano situazioni di esubero, prevedendo, altresì, che la mancata individuazione delle eccedenze di personale da parte del dirigente è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.

# RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

- Si valorizzano i dirigenti che dimostrano maggiori capacità individuali nel raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso la leva del trattamento economico accessorio. Divieto di corrispondere l'indennità di risultato ai dirigenti in assenza del sistema di valutazione.

# La responsabilità dirigenziale

Il primo comma dell'art. 21, come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. n. 150 del 2009, afferma anzitutto la responsabilità dirigenziale in ordine:

- ▶ al mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del Sistema di valutazione di cui al Titolo II;

- ▶ all'inosservanza delle direttive a lui imputabili.

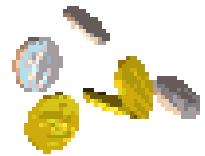
In questi casi, ferma restando la responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'art 21 stabilisce l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale, spingendosi, in relazione alla gravità dei casi, sino ad affermare la possibilità dell'amministrazione di revocare l'incarico, collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

## La responsabilità dirigenziale

- Nella medesima prospettiva di affermare la responsabilità dirigenziale con riferimento ai risultati raggiunti dagli uffici da lui diretti, il comma 1 *bis* dell'art. 21 assegna al dirigente la responsabilità di vigilare sul rispetto, da parte del personale assegnato al proprio ufficio, degli *standard* quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'art. 13.

## La responsabilità dirigenziale

- La responsabilità del dirigente in relazione alle proprie performance individuali e a quelle organizzative dell'ufficio da lui diretto, oltre ad assumere rilievo sotto il profilo disciplinare, ha delle rilevanti ripercussioni anche sotto il profilo economico.



# La responsabilità dirigenziale

- **Il comma 1 dell'art. 9 del decreto attuativo** prevede che "La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
  - ➡ agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - ➡ al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - ➡ alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - ➡ alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi".

# La responsabilità disciplinare del dirigente scolastico

CCNL 2006-2010

La responsabilità disciplinare  
attiene alla violazione degli  
obblighi di comportamento ed  
è disciplinata dal CCNL



La responsabilità dirigenziale resta  
regolata dall'art. 21 del d.lgs. N.  
165/2001

# La responsabilità disciplinare del dirigente scolastico

ART. 14 ccnl 2006-2009 Obblighi del dirigente

ART. 15 ccnl 2006-2009  
Sanzioni e procedure disciplinari

Art. 16 Codice disciplinare Gravità  
dell'infrazione secondo i principi della  
gradualità e proporzionalità