

## **Le tipologie di responsabilità dirigenziale alla luce dei nuovi principi sul lavoro pubblico.**

### **Le nuove responsabilità dirigenziali introdotte dalla riforma Brunetta**

L'ordinamento attribuisce ai dirigenti un insieme di poteri complessi ed incisivi, con una precisa responsabilità nella gestione degli apparati e delle risorse umane, che tiene conto anche della tutela del lavoratore inteso nella sua accezione più ampia. L'attuale disciplina del rapporto di lavoro dirigenziale, in tale ambito, è imperniata su meccanismi da una lato di riconoscimento della professionalità del dirigente e dall'altro di attribuzione di rilevanti responsabilità. Lo stesso D.lvo 150/2009 ha introdotto principi quali il rafforzamento del potere datoriale del Dirigente; una maggiore tutela e garanzia al momento del conferimento dell'incarico; il principio della trasparenza totale ( pubblicazione dati relativi a stipendi, ecc sul sito internet; pubblicazione del CCNL; pubblicazione tassi di assenteismo; l'inapplicabilità alle prestazioni dei dirigenti pubblici della legge sulla privacy).

Il mutato quadro normativo ha inciso sulle tipologie di responsabilità dirigenziali, ampliandole notevolmente. Di seguito riepiloghiamo le fattispecie più rilevanti di responsabilità dirigenziali sparse tra le diverse disposizioni attualmente in vigore.

#### **IL MANCATO RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E L'INOSSERVANZA DELLE DIRETTIVE**

Secondo quanto previsto dal legislatore all'art. 21 del D.lvo 165/2001, la responsabilità dirigenziale è una sanzione che si concreta allorchè al dirigente siano riconosciuti:

il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso il sistema di valutazione di cui al D.lvo 150/2009;

l'inosservanza delle direttive dell'organo di governo dalla quale discendano giudizi negativi sull'operato del dirigente;

Le misure sanzionatorie commisurate alla gravità di tali responsabilità sono:

il mancato rinnovo con attribuzione ad un diverso incarico dopo la scadenza di quello precedente;

la revoca, con privazione dell'incarico e assegnazione di uno nuovo entro la durata di quello precedente;

la revoca, con collocazione del dirigente a disposizione, cioè privandolo di un nuovo incarico dirigenziale per un tempo determinato;

il recesso dal rapporto di lavoro

La disciplina va poi temperata con quella contenuta nei Contratti Collettivi di Lavoro. Il nuovo Contratto Collettivo Area della Dirigenza, a proposito del recesso per responsabilità dirigenziale, all'art. 3 comma 1 precisa che la responsabilità particolarmente grave del dirigente costituisce giusta causa di recesso quando è correlata: al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente; alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti sono qualificati di rilevante interesse.

In caso poi di annullamento della sanzione del recesso è possibile ottenere, in alternativa alla reintegrazione, una indennità sostitutiva.

#### **LA CULPA IN VIGILANDO**

Il D.Lvo 150/2009, inserendo il comma 1bis all'art. 21 del D.Lvo 165/2001, prevede una nuova fattispecie di responsabilità dirigenziale, quella per colpa in vigilando sulla produttività effettiva delle risorse umane. Viene considerata essenziale la capacità di valutare le prestazioni dei dipendenti al fine di riconoscere loro i compensi incentivanti la produttività. Insorge in capo al dirigente un duplice obbligo:

- prevenire situazioni di non corretto adempimento della prestazione lavorativa;
- controllare l'efficienza della struttura nel suo complesso.

Laddove si riscontri l'omessa o insufficiente vigilanza del datore di lavoro in merito alla violazione da parte del personale assegnato ai propri uffici degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione secondo gli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lvo 150/2009, la retribuzione di risultato è decurtata, sentita il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione, fino all'ottanta per cento.

#### LA RESPONSABILITA' CONNESSA AL RISPETTO DEI TERMINI PROCEDIMENTALI

Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti ed emanazione del provvedimento rappresenta un ulteriore elemento di valutazione dei dirigenti, influente ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. Lo stabilisce l'art. 7 della legge 69/2009.

Schematicamente:

Le Amministrazioni sono tenute a definire e rendere pubblici i termini per la conclusione di una pratica. Qualora non lo facciano i termini sono ridotti a 30 giorni (fino al 4 luglio 2010 sono ancora 90 giorni).

Le pubbliche amministrazioni sono tenute al risarcimento del danno provocato dal mancato rispetto del termine di conclusione del procedimento. La competenza sarà del Giudice Amministrativo.

Il dirigente dell'ufficio inadempiente sarà penalizzato nel trattamento economico accessorio in caso di gravi e ripetute violazioni.

#### LA RESPONSABILITA' PER MANCATA INDIVIDUAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

Ai sensi dell'art. 33 comma 1 bis D.Lvo 165/2001, la mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è valutabile ai fini della responsabilità per danno erariale.

Ricordiamo che per danno erariale comunemente si intende il danno sofferto dall'ente pubblico a causa dell'azione o dell'omissione di un soggetto che agisce per conto della P.A. in quanto funzionario dipendente o comunque inserito nel suo apparato organizzativo.

#### LA RESPONSABILITA DA IRREGOLARITA' SULL'UTILIZZO DEL LAVORO FLESSIBILE

Il Decreto Legge 78/2009 convertito nella legge 106/2009 introduce disposizioni di dettaglio sull'utilizzo del lavoro flessibile. In tale ambito sancisce il principio per cui i dirigenti che avranno commesso irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile, non potranno ricevere l'indennità di risultato. La sanzione potrà essere comminata a seguito di giudizio negativo emerso dall'esame del rapporto informativo rimesso "ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286" in evoluzione, dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, verso gli Organismi indipendenti di valutazione delle performance di cui all'art. 14 del decreto medesimo.

Detta sanzione si applica anche qualora l'utilizzo improprio si riferisca ai contratti flessibili relativi a rapporti di lavoro autonomo. L'art. 7, comma 6, del d.lgs n. 165 del 2009, come integrato, nella parte finale, dal comma 27 dell'art. 17, del decreto legge n. 78 del 2009, dispone, che "Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto". Estende così ai contratti di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa, tanto il monitoraggio quanto la responsabilità dirigenziale sopradescritta.

#### LA RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE INTRODotta DAL CCNL DEL 22 FEBBRAIO 2010

Con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale è stata introdotta per la prima volta anche per i dirigenti una specifica responsabilità disciplinare. Il contratto precisa che costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti della stessa.

In primo luogo viene introdotto il codice disciplinare che deve essere, sulla base delle previsioni del D.Lvo 150/2009, pubblicato sul sito internet dell'ente. Alla dirigenza si applicano anche le regole contenute nel codice di comportamento messo a punto dal Dipartimento della Funzione pubblica, per il resto del personale.

L'art. 5 del Contratto elenca gli obblighi del dirigente il cui comportamento deve essere improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni senza perdere di vista le esigenze dei cittadini utenti.

Le violazioni da parte del dirigente degli obblighi disciplinati dall'art. 5 danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione e previo procedimento disciplinare alla applicazione di quattro differenti sanzioni:

multa da un minimo di Euro 200 ad un massimo di Euro 500;

sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;

licenziamento con preavviso;

licenziamento senza preavviso;

Molte sono le disposizioni analoghe a quelle dettate per il personale non dirigente: ad esempio si tiene conto unicamente delle sanzioni irrogate negli ultimi due anni.

I principi che devono essere rispettati dal soggetto che, sulla base delle previsioni del D.Lvo 165/2001, è preposto all'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei dirigenti sono, tra gli altri: la gradualità e proporzionalità, intenzionalità, il grado di negligenza e imperizia, la gravità della lesione al prestigio dell'Amministrazione, ecc.

Dal quadro normativo sopra delineato emerge una figura di dirigente nella quale viene data prevalenza alla funzione datoriale come espressione del principio della distinzione di ruoli tra politica e gestione, ma anche alla massima responsabilizzazione del suo operato.