

Deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 6.3.2007

OGGETTO: *APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. DELLA DIRIGENZA DEL 22/02/2006, ART. 13 – DISCIPLINA DEGLI EFFETTI DI ACCERTAMENTI NEGATIVI DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.*

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che l'art. 13 del C.C.N.L. della dirigenza del 22/02/2006 ha introdotto l'art. 23 bis "Effetti degli accertamenti negativi nel C.C.N.L. della Dirigenza" del 10/04/96, il quale prevede che gli Enti disciplinino:

- Gli effetti degli accertamenti negativi di cui all'art. 23 del C.C.N.L. del 10/04/1996;
- Il relativo procedimento;
- Gli strumenti di tutela;
- Le specifiche misure nell'ambito delle seguenti ipotesi, in relazione alla gravità dell'accertamento:
 - a) Riassegnazione alle funzioni della cat. D, per il personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale;
 - b) Affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione variabile inferiore;
 - c) Sospensione da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art.23 ter del C.C.N.L. del 10/04/1996, così come inserito dall'art. 13 del C.C.N.L. del 22/02/2006 della dirigenza;
 - d) Recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità secondo la disciplina dell'art. 27 del C.C.N.L. della Dirigenza del 10/04/1996.

Considerato che il Comune della Spezia, in attuazione dell'art. 23 "Valutazione dei Dirigenti" del C.C.N.L. del 10/04/1996 aveva provveduto, prima con Deliberazione G.C. n. 936 del 30/12/1999, quindi con Deliberazione G. C. n. 64 del 06/03/2006, ad approvare i criteri di valutazione dei risultati di gestione dei Dirigenti;

Considerato altresì che la citata Deliberazione G. C. n. 64 del 06/03/2006 regola sia la valutazione dei risultati della gestione che i comportamenti organizzativi e manageriali dei Dirigenti;

Ritenuto di disciplinare gli "Effetti degli accertamenti negativi sull'attività dei Dirigenti";

Secondo il disposto del più volte citato art. 23 bis;

Considerato che le procedure che si propongono sono così articolate:

gli articoli indicati fanno riferimento alla Disciplina che è allegata sub.A

- La procedura per l'accertamento negativo è stata considerata per i Dirigenti a tempo indeterminato (art. 3, art. 4), per i Dirigenti a tempo determinato (art. 5) e per gli incaricati già di cat. D (art. 6).
- Il Dirigente può essere sottoposto al procedimento per l'accertamento negativo dell'attività espletata solo nel caso in cui le risorse umane, finanziarie e strumentali di cui può avvalersi siano adeguate (art. 2).
- Gli accertamenti negativi possono riguardare il mancato raggiungimento degli obiettivi o il comportamento organizzativo e manageriale. Risultano essere negativi quando, in riferimento al raggiungimento degli obiettivi, non sia stato possibile pervenire almeno al 20% del punteggio totale riferito al complesso degli obiettivi da conseguire, per il periodo preso in considerazione e definito mediante la scheda di valutazione di "rilevamento delle performance", secondo quanto previsto dalla Delib. G.C. n° 64 del 6/03/2006; oppure abbia fatto rilevare nella scheda dei comportamenti organizzativi un valore inferiore al 20/100(art. 3); nei casi citati, effettuato il procedimento previsto dall'art. 4, il Dirigente a tempo indeterminato può essere adibito a funzioni con retribuzione di posizione variabile inferiore o può essere sospeso.

Invece il Dirigente a tempo determinato può essere soggetto al recesso anticipato da parte dell'Amministrazione, qualora non riporti la propria "performance" a livelli sufficienti nei tempi concordati.

Il dipendente già di cat. D incaricato delle funzioni dirigenziali viene invece riposizionato nella cat. D (art. 6).

- Gli artt. 7, 8 e 9 disciplinano invece le procedure per gli accertamenti negativi inerenti a comportamenti diversi da quelli sopraccitati.

- Gli artt. 10, 11 e 12 disciplinano il recesso dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro con il Dirigente a tempo indeterminato (art. 11), ed a tempo determinato (art. 12).

L'art. 10 disciplina in termini generali l'istituto del recesso.

Ritenuto quindi di approvare quanto proposto;

Preso atto del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del Dlgs. 18/8/2000 n. 267;

Dato atto, che dal presente provvedimento non sorge alcuna maggiore spesa a carico del Bilancio Comunale;

Tutto ciò premesso;

Con voti unanimi, resi ed accertati nei modi di Legge.

DELIBERA

1. Di approvare, per i motivi di cui in premessa, l'Allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento relativo agli "Effetti degli accertamenti negativi sull'attività dei Dirigenti";
2. Di incaricare l'Area Gestione e Sviluppo del Personale degli atti di competenza conseguenti;
3. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile

Allegato alla Deliberazione G.C. n. 66 del 6.3.2007

DISCIPLINA DEGLI EFFETTI DI
ACCERTAMENTI NEGATIVI
SULL'ATTIVITA' DEI DIRIGENTI

Art. 1) ARTICOLI DEL C.C.N.L. DELLA DIRIGENZA E DELIBERAZIONI DI GIUNTA A CUI SI FA RIFERIMENTO AI FINI DELL'ACCERTAMENTO NEGATIVO SULL'ATTIVITA' DEI DIRIGENTI

Per quanto attiene alla presente disciplina relativa agli accertamenti negativi sull'attività dei Dirigenti si fa riferimento a:

- a) Deliberazione G.C. n. 64 del 06/03/2006 relativa al sistema di valutazione (All. A);
- b) art. 23 "Valutazione dei Dirigenti" del CCNL della dirigenza del 10/04/1996, così come sostituito dall'art. 14 del CCNL della Dirigenza del 23/12/1999 (All. "B");
- c) art. 23 bis "Effetti degli accertamenti negativi" del CCNL della Dirigenza del 10/04/1996, così come inserito dall'art. 13 del CCNL della Dirigenza del 22/02/2006 (All "C");
- d) art. 23 ter "Sospensione degli incarichi dirigenziali" del CCNL della dirigenza del 10/04/96, così come inserito dall'art. 13 del CCNL del 22/02/2006; (All "D");
- e) art. 27 "Recesso dell'Amministrazione" del CCNL del 10/04/1996 (All E);
- f) art. 11 "Recesso dell'Amministrazione" del CCNL del 22/02/2006 (All "F");
- g) art. 31 "Termine di preavviso" del CCNL del 10/04/1996 (All "G")

Art. 2) CORRELAZIONE FRA LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI DISPONIBILI E LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. Il Dirigente, all'atto dell'assegnazione degli obiettivi e degli eventuali progetti da perseguire, attesta nel documento del PEG e/o del Piano dettagliato degli obiettivi, che le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili sono sufficienti o comunque adeguate per il perseguimento degli stessi;
2. Qualora il Dirigente ritenga all'atto della negoziazione degli obiettivi che le risorse assegnategli non siano sufficienti e/o adeguate a perseguire i programmi e gli obiettivi definiti, dovrà farlo rilevare in riferimento alla parte di programmi e di obiettivi non perseguibili con le risorse stesse, mediante nota scritta da allegare al PEG;
3. Il Dirigente può essere sottoposto alla procedura per gli "accertamenti negativi" o per la sospensione o per il recesso di cui alla presente disciplina solo in relazione alle difficoltà di raggiungimento di quegli obiettivi e/o alle inadeguate gestioni di quei progetti per i quali non abbia fatto pervenire la nota scritta di cui al comma 2, relativamente alla mancata disponibilità di risorse finanziarie, umane e strumentali di cui al comma 1;
4. Nell'ipotesi che faccia pervenire la nota scritta di cui al comma precedente, si applica quanto previsto dal successivo art.15;
5. Il presente articolo si applica ai Dirigenti a tempo indeterminato, a tempo determinato ed agli incaricati di cat. "D".

Art. 3) DEFINIZIONE DI ACCERTAMENTI NEGATIVI SULL'ATTIVITA'
SVOLTA DAI DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO

1. Gli accertamenti negativi sull'attività svolta dai Dirigenti a tempo indeterminato riguardano il risultato relativo al raggiungimento degli obiettivi e/o il comportamento organizzativo e manageriale per la gestione delle attività affidate a ciascun Dirigente;
2. In relazione al presente Regolamento l'accertamento si intende negativo, ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati, quando non sia stato conseguito complessivamente almeno il 20% del punteggio totale in riferimento a tutti gli obiettivi (strategici e di gestione) affidati e verificati mediante le schede di rilevamento delle "performances definite", in relazione ai criteri stabiliti dalla Delib. G.C. n° 64 del 6/03/2006 (All. A);
3. In relazione al presente Regolamento, l'accertamento si intende negativo ai fini del comportamento organizzativo e manageriale desumibile dalle relative schede di cui alla Delib. G.C. n° 64 del 6/03/2006, quanto il Dirigente abbia conseguito un punteggio inferiore a 20/100;
4. L'Area Gestione e Sviluppo del Personale cura e gestisce tutte le procedure inerenti e conseguenti all'applicazione del presente Regolamento.

Art. 4) PROCEDURA RELATIVA AGLI ACCERTAMENTI NEGATIVI

1. Si premette che ai fini della presente disciplina, le valutazioni relative al raggiungimento del parametro per gli accertamenti sulle attività dei dirigenti sono effettuate con riferimento alla data del 31/12 di ogni anno e riguardano l'anno solare di riferimento; sono inoltre effettuate con i criteri previsti dalla citata Delib. G.C. n° 64 del 6/03/2006 (All. A).
2. All'atto di accertamento negativo effettuato al 31/12 dell'anno di riferimento, con i criteri di cui al precedente art. 3 che può riguardare il mancato raggiungimento degli obiettivi e/o l'inadeguato comportamento organizzativo e manageriale, l'ufficio di "Controllo Interno" lo comunica al Dirigente interessato, fornendogli le relative motivazioni, ed informa l'Area Gestione e Sviluppo del Personale.
3. Qualora all'atto di nuovo accertamento, relativo al successivo periodo, trascorso quindi un anno dalla precedente valutazione, l'Ufficio di controllo interno verifici nuovamente il mancato raggiungimento degli obiettivi e/o l'inadeguato comportamento organizzativo e manageriale, informa l'Area Gestione e Sviluppo del Personale che è tenuta a comunicare gli esiti della valutazione negativa al Dirigente interessato ed al Nucleo di Valutazione. Quest'ultimo convocherà il Dirigente per ascoltarlo e per sentirne le ragioni e motivazioni, oltre che per verificare le modalità ed i tempi di miglioramento.
Il Dirigente potrà farsi assistere dall'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia, e potrà esprimere le proprie ragioni anche in forma scritta.
Di tutto il procedimento dinnanzi al Nucleo di Valutazione dovrà essere redatto verbale sottoscritto da tutti i partecipanti al procedimento stesso, nel verbale dovranno essere indicate le forme, modalità e tempi per pervenire a parametri almeno sufficienti.
Qualora il Dirigente non accetti le forme, modalità e tempi per pervenire a parametri almeno sufficienti lo deve fare rilevare nel verbale.
4. Se il Dirigente non rispetta gli impegni eventualmente assunti e/o non riporta il parametro o i parametri insufficienti o ad un valore almeno di sufficienza nei tempi stabiliti dal Nucleo di Valutazione, eventualmente accettati dal Dirigente, il Nucleo stesso trasmette gli atti al Sindaco, il quale avvalendosi del Direttore Generale o del Direttore Operativo, del Segretario Generale, dell'Area Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Ufficio Controlli Interni, può sentire il Dirigente assegnando un

congruo termine entro il quale riportare il parametro od i parametri ad un valore di almeno 20%.

5. Scaduto inutilmente anche questo termine, il Sindaco, sentito il parere del Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14, può affidare al Dirigente un diverso incarico dirigenziale con valore di retribuzione di posizione variabile inferiore a quella attualmente in godimento, indicando l'entità della nuova minore retribuzione di posizione variabile.
6. Qualora il Dirigente, espletate le procedure di cui ai precedenti commi, anche nel nuovo incarico con retribuzione di posizione variabile inferiore non raggiunga parametri sufficienti, il Sindaco può nuovamente sentirlo assegnandogli un congruo termine entro il quale riportare il parametro ad un valore almeno sufficiente. Scaduto inutilmente anche questo termine il Sindaco, sentito il parere del Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14, può proporre alla Giunta Comunale di assumere una deliberazione di sospensione del Dirigente a tempo indeterminato per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina prevista dall'art. 23 Ter del C.C.N.L. del 10/04/1996, così come inserito dall'art. 13 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (il cui testo è riportato nell'all. "D").
7. Nel caso previsto dal I° capoverso del precedente comma, il Dirigente stesso può proporre al Sindaco di essere sospeso dall'incarico per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina prevista dall'art. 23 del C.C.N.L. del 10/04/1996, così come inserito dall'art. 13 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (All. A); in questo caso il Sindaco può proporre alla Giunta Comunale di assumere una deliberazione di accoglimento della proposta di sospensione.
8. Il Sindaco può conferire al Dirigente che per almeno due anni sia stato nella posizione con retribuzione variabile inferiore ed abbia, sempre in tale posizione, realizzato i parametri con valutazione almeno sufficiente, un nuovo incarico con retribuzione di posizione variabile superiore, qualora lo consentano le condizioni organizzative dell'Ente e le disponibilità economiche del Fondo.
Tale facoltà non può essere esercitata prima della scadenza del biennio nella posizione con retribuzione variabile inferiore.

Art. 5) PROCEDURA RELATIVA ALL'ACCERTAMENTO NEGATIVO IN MERITO AL
COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO E MANAGERIALE ED AI
RISULTATI DEI DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO

1. Si premette che in attuazione della delib. G.C. n. 64 del 06/03/2006 (all. "A") gli accertamenti sia sul comportamento organizzativo e manageriale che sul raggiungimento dei risultati vengono effettuati anche nei confronti dei Dirigenti a tempo determinato.
2. Effettuate le procedure di cui ai precedenti artt. 2,3 e 4, commi 1,2,3 e 4, qualora il Dirigente a tempo determinato non riporti i parametri a valori sufficienti nei termini di tempo concordati o stabiliti dal Nucleo di Valutazione e eventualmente prorogati ulteriormente su decisione del Nucleo di Valutazione la Giunta Comunale, sentito il parere del Comitato dei Garanti, può recedere dal rapporto di lavoro secondo la disciplina dell'art. 27 del C.C.N.L. del 10/04/1996 ed art. 11 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (i cui testi sono allegati sotto lettere E ed F).
3. La deliberazione della Giunta Comunale che decide il recesso motivato, costituisce giusta causa di interruzione anticipata del rapporto di lavoro rispetto alla naturale scadenza del rapporto stesso nei confronti del Dirigente a tempo determinato.

Art. 6) PROCEDURA RELATIVA ALL'ACCERTAMENTO NEGATIVO IN MERITO AL COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO E MANAGERIALE ED AI RISULTATI DEI DIPENDENTI GIA' DI CATEGORIA "D" A CUI SIA STATO CONFERITO UN INCARICO DIRIGENZIALE CON CONTRATTO A TERMINE.

1. Si premette che in attuazione della Deliberazione G.C. n. 64 del 06/03/2006 (all. "A") gli accertamenti sia sul comportamento organizzativo e manageriale che sul raggiungimento dei risultati vengono effettuati anche sui dipendenti già di cat. "D" ai quali sia stato conferito un incarico dirigenziale con contratto a termine.
2. Effettuate le procedure di cui ai precedenti artt. 2,3 e 4 commi 1,2,3 e 4 qualora il Dirigente incaricato non riporti parametri a valori sufficienti nei termini di tempo concordati o stabiliti dal Nucleo di Valutazione, eventualmente prorogati ulteriormente su decisione del Nucleo di Valutazione, lo stesso con deliberazione della Giunta Comunale, previo parere del Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14, viene riammesso alle funzioni della categoria di provenienza ed al trattamento giuridico ed economico conseguente.
L'Area Gestione e Sviluppo del Personale assegna il dipendente rientrato nella cat. D, all'ufficio e/o servizio ritenuto migliore per le necessità organizzative dell'Ente.

Art. 7) ACCERTAMENTI NEGATIVI SULLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO EFFETTUATI AL DI FUORI DELLE PROCEDURE DI CUI AGLI ARTICOLI PRECEDENTI.

1. Al di fuori delle procedure indicate nei precedenti articoli, qualora il Sindaco accerti la reiterata inosservanza da parte di Dirigenti a tempo indeterminato delle direttive generali formalmente comunicate al Dirigente, per l'attività amministrativa e /o per la gestione i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse, comunica per scritto al Dirigente stesso i fatti che hanno dato luogo alla reiterata inosservanza, entro 6 mesi dall'accertamento della reiterata inosservanza stessa.
2. Il Dirigente, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, può controdedurre per iscritto inviando le controdeduzioni oltre che al Sindaco anche al Direttore Generale o al Direttore Operativo, al Segretario Generale ed al Direttore dell'Area Gestione e Sviluppo del Personale, e può chiedere di essere sentito dal Sindaco a propria difesa, anche con l'assistenza dell'Associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o di un legale di sua fiducia. Il Sindaco può fare intervenire all'audizione il Direttore Generale o il Direttore Operativo ed il Segretario Generale. Dell'eventuale audizione viene stilato verbale sottoscritto da tutti i presenti.
3. Sulla base delle controdeduzioni o in sede di audizione il Dirigente può:
 - a) O sostenere l'infondatezza dei rilievi che gli sono stati comunicati;
 - b) O riconoscere la fondatezza dei rilievi che gli sono stati comunicati e concordare con il Sindaco alla presenza del Direttore Generale o del Direttore Operativo, del Segretario Generale, e del Direttore dell'Area Gestione e Sviluppo del Personale, tempi modi e forme per ripristinare l'osservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e/o per la gestione.
 - c) Scaduti inutilmente anche questi termini, il Sindaco può affidare al Dirigente un diverso incarico dirigenziale di valore di retribuzione di posizione variabile inferiore indicando la nuova minore retribuzione di posizione variabile.

4. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 3 lettera a) si possono verificare due fattispecie:
 - a) O il Sindaco accoglie le controdeduzioni accettando la dimostrazione di infondatezza dei rilievi comunicati al Dirigente;
 - b) O il Sindaco non accoglie le giustificazioni e le motivazioni addotte, nel qual caso assegna al Dirigente un congruo termine entro il quale ripristinare l'osservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e /o per la gestione.
Scaduto inutilmente anche questo termine il Sindaco, sentito il Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14, può affidare al Dirigente un diverso incarico dirigenziale di valore di retribuzione di posizione variabile inferiore, indicando l'entità della nuova minore retribuzione di posizione variabile.
5. Qualora il Dirigente a tempo indeterminato anche nel nuovo incarico con retribuzione di posizione variabile inferiore incorra negli accertamenti negativi di cui al presente articolo, effettuate le procedure previste dai precedenti commi, può essere sospeso con deliberazione della Giunta Comunale su proposta del Sindaco, previo parere del Comitato dei Garanti di cui ai successivi art. 13 e 14 per un periodo massimo di due anni secondo la disciplina dall'art. 23 Ter del C.C.N.L. del 10/04/1996 così come inserito dall'art. 13 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (il cui testo è riportato nell'allegato "D")
6. Trascorsi due anni nella posizione con retribuzione di posizione variabile inferiore, al Dirigente che abbia, in tale posizione, sempre rispettato le direttive generali può essere assegnato dal Sindaco un nuovo incarico con retribuzione di posizione variabile superiore, qualora lo consentano le condizioni organizzative dell'Ente e le disponibilità economiche del Fondo.

Art. 8) ACCERTAMENTI NEGATIVI SULLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO EFFETTUATE AL DI FUORI DELLE PROCEDURE DI CUI AGLI ARTICOLI PRECEDENTI.

1. Al di fuori delle procedure indicate nel precedente art. 5, qualora il Sindaco accerti la reiterata inosservanza da parte di Dirigenti a tempo determinato delle direttive generali formalmente comunicate al Dirigente interessato, relative all'attività amministrativa e/o per la gestione, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse, comunica per iscritto al Dirigente stesso i fatti che hanno dato luogo alla reiterata inosservanza entro 6 mesi dall'accertamento della reiterata inosservanza stessa.
2. Si applica ai Dirigenti a tempo determinato la disciplina prevista dal precedente art. 7) commi 2 e 3 lett. a) e b), e comma 4 lett. A).
3. Qualora il Sindaco non accolga le giustificazioni e le motivazioni addotte assegna al Dirigente un congruo termine entro il quale ripristinare l'osservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e /o per la gestione. Scaduto inutilmente anche questo termine il Sindaco, sentito il parere del Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14 può proporre alla Giunta Comunale di adottare deliberazione di recesso anticipato dal rapporto di lavoro secondo la disciplina dell'art. 27 del C.C.N.L. del 10/04/1996 e art. 11 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (il cui testo è allegato sotto lettere E ed F);
4. La deliberazione della Giunta Comunale di cui al precedente comma, costituisce giusta causa di recesso anticipato rispetto alla naturale scadenza, nei confronti del Dirigente a tempo determinato.

ART. 9) ACCERTAMENTI NEGATIVI SULLE ATTIVITA' DEI DIPENDENTI GIA' DI CATEGORIA D a CUI SIA STATO CONFERITO UN INCARICO DIRIGENZIALE CON CONTRATTO A TERMINE AL DI FUORI DELLE PROCEDURE DI CUI AGLI ARTT. PRECEDENTI

1. Al di fuori delle procedure indicate nel precedente articolo 6, qualora il Sindaco accerti la reiterata inosservanza da parte dei dipendenti già di categoria "D" a cui sia stato conferito un incarico dirigenziale con contratto a termine delle direttive generali formalmente comunicate, per l'attività amministrativa e/o per la gestione, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse, comunica per scritto al dipendente stesso i fatti che hanno dato luogo alla reiterata inosservanza.
2. Si applica ai dipendenti in oggetto la disciplina prevista dal precedente art. 8, comma 2.
3. Qualora il Sindaco non accolga le giustificazioni e le motivazioni addotte assegna al Dirigente un congruo termine entro il quale ripristinare l'osservanza delle direttive generali e/o per la gestione.
Scaduto inutilmente anche questo termine il Sindaco, sentito il parere del Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14, può proporre alla Giunta Comunale di adottare deliberazione di riassegnazione del dipendente alle funzioni della categoria di provenienza, ed al trattamento giuridico ed economico conseguente.
L'Area Gestione e Sviluppo del Personale assegna il dipendente rientrato nella cat. D, all'ufficio e/o servizio ritenuto migliore per le necessità organizzative dell'Ente.

ART. 10) RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE: "CRITERI GENERALI"

1. Il recesso dell'Amministrazione è effettuato secondo le procedure indicate nell'art. 27 del C.C.N.L. del 10/04/1996 (il cui testo è allegato sub E) e nell'art. 11 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (il cui testo è allegato sub F).

2. Il recesso dell'Amministrazione può essere effettuato per giusta causa; costituisce giusta causa di recesso la responsabilità particolarmente grave del Dirigente correlata:
 - a) Al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'Ente, previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al Dirigente, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato con Delib. G.C. n° 64 del 6/03/2006

Oppure

 - b) Alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicati al Dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

3. Al fine di accertare la giusta causa di recesso, per i Dirigenti a tempo indeterminato occorre preventivamente effettuare:
 - a) Il procedimento previsto dal precedente art. 4, commi 1,2,3,4,5 e 6.

Oppure

 - b) Il procedimento previsto dal precedente art. 7 commi 1,2,3,4 e 5.

4. Al fine di accertare la giusta causa di recesso per i Dirigenti a tempo determinato, anteriormente alla data di naturale scadenza del contratto, si applica il procedimento di cui al successivo art. 12.

ART. 11) RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE DAL RAPPORTO DI LAVORO CON I DIRIGENTI ASSUNTI A TEMPO INDETERMINATO

1. Effettuato preventivamente il procedimento previsto dal precedente art. 10 comma 3, e rientrato in servizio il Dirigente dal periodo di sospensione, il Sindaco può notificare al Dirigente stesso l'assegnazione degli obiettivi particolarmente rilevanti e le direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, previsti dall'art. 27, comma 4, lett. a) e b) del C.C.N.L. della dirigenza del 10/04/1996, così come sostituito dall'art. 11 comma 1 del C.C.N.L. del 22/02/2006 (vedi All. E ed F), prevedendo anche i termini temporali intermedi e finali necessari per verificare l'effettivo raggiungimento dei risultati.
2. Il Sindaco trasmette la comunicazione di cui al precedente comma anche al Direttore Generale o al Direttore Operativo, al Segretario Generale, al Nucleo di Valutazione dei Dirigenti, all'Ufficio di Controllo Interno ed all'Area Gestione e Sviluppo del Personale.
3. Gli organi di cui al precedente comma 2 verificano, anche congiuntamente, se il Dirigente raggiunga o meno i risultati assegnatigli sia quantitativamente che temporalmente.
4. Qualora gli organi di cui al precedente comma 2, eccetto quelli vacanti o assenti, accertino congiuntamente il mancato raggiungimento dei risultati per responsabilità particolarmente grave del Dirigente, gli comunicano i fatti accertati assegnandogli un termine per le controdeduzioni scritte e/o per essere sentito.
5. Il Dirigente, entro il termine assegnatogli, può controdedurre per scritto e/o chiedere di essere sentito congiuntamente dagli organi di cui al precedente comma 4, con l'eventuale assistenza dell'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato o di un legale di sua fiducia.
Del colloquio viene redatto verbale sottoscritto da tutti i partecipanti.
6. Effettuati il procedimento di cui al precedente comma 5, gli organi di cui al precedente comma 4 qualora non ritengano valide le controdeduzioni effettuate per scritto e/o con il colloquio verbalizzato, indicano le forme, modalità e tempi per pervenire al pieno raggiungimento dei risultati, che possono essere accettati e concordati o non accettati dal Dirigente.

7. Se il Dirigente non rispetta le forme, modalità e tempi per il raggiungimento dei risultati da lui accettati e concordati, gli organi di cui al precedente comma 4 hanno eventuale facoltà di assegnargli un termine temporale aggiuntivo. Qualora anche il termine temporale aggiuntivo scada inutilmente, gli organi di cui al precedente comma 4 congiuntamente comunicano al Sindaco, e per conoscenza al Dirigente, i fatti circostanziati, le motivazioni e le ragioni in base ai quali il Dirigente non ha raggiunto i risultati.

8. Il Sindaco, sulla base della comunicazione di cui al precedente comma, ha la facoltà di sentire il Dirigente assegnandogli un nuovo termine entro il quale raggiungere il risultato.

Scaduto inutilmente anche questo termine, il Sindaco, sentito il Comitato dei Garanti di cui ai successivi artt. 13 e 14, può proporre alla Giunta Comunale di assumere una deliberazione di recesso dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro con il Dirigente secondo quanto previsto dagli artt. 27 e 31 del C.C.N.L. della dirigenza del 10/04/1996, e dall'art. 11 del C.C.N.L. della dirigenza del 22/02/2006 (vedi allegati "F" e "G").

9. Qualora, effettuato il procedimento di cui al precedente comma 6, il Dirigente non accetti le forme, modalità e tempi per il raggiungimento dei risultati indicati dagli organi di cui al 4° comma, tali forme e modalità non vengano seguite dal Dirigente ed i tempi decorrano inutilmente, gli organi stessi comunicano al Sindaco e per conoscenza al Dirigente i fatti circostanziati, le motivazioni e le ragioni per le quali il Dirigente non ha raggiunto i risultati.

Il Sindaco, sulla base della comunicazione sentito il Comitato dei Garanti di cui agli artt. 13 e 14, può proporre alla Giunta Comunale di assumere una deliberazione di recesso dell'Amministrazione dal rapporto di lavoro con il Dirigente secondo quanto previsto dagli artt. 27 e 31 del C.C.N.L. della Dirigenza del 10/04/1996 e dall'art. 11 del C.C.N.L. della dirigenza del 22/02/2006 (vedi allegati "E", "F" e "G").

ART. 12) RECESSO DELL'AMMINISTRAZIONE DAL RAPPORTO DI LAVORO
CON I DIRIGENTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO

1. Il recesso dell'Amministrazione, anticipato rispetto alla naturale scadenza, nei confronti dei Dirigenti assunti a tempo determinato può avvenire:
 - a) O con la procedura di cui al precedente art. 5, commi 2 e 3;
 - b) O con la procedura di cui al precedente art. 8, commi 3 e 4;

ART. 13) COMITATO DEI GARANTI

1. Il Comitato dei Garanti costituito nel modo indicato dalla delib. G.C. n° 86 del 25/03/2002 deve esprimere il proprio parere sui provvedimenti riguardanti i Dirigenti a tempo determinato, a tempo indeterminato e sugli incaricati di funzioni dirigenziali di cat. D, riguardanti:
 - 1.1 L'affidamento di incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
 - 1.2 La sospensione nei confronti dei Dirigenti da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni;
 - 1.3 Il recesso dal rapporto di lavoro dell'Amministrazione nei casi di particolare gravità.

ART. 14) PROCEDIMENTO PER L'INTERVENTO DEL COMITATO DEI GARANTI

1. I provvedimenti previsti dal precedente art. 13 comma 1, punti 1.1,1.2 e 1.3 sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro trenta giorni dalla richiesta; decorso inutilmente tale termine, si prescinde da tale parere.
2. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 1, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il Dirigente interessato, anche assistito da un legale o dall'associazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.
3. Ai fini del procedimento di richiesta del parere si richiamano i seguenti articoli del regolamento:

Per le finalità di cui al precedente art. 13 comma 1.1,
"Affidamento di incarico dirigenziale con valore di retribuzione di posizione inferiore"

- L'art. 4 comma 5,
- L'art. 5 comma 2,
- L'art. 6 comma 2,
- L'art. 7 comma 4 lett. b
- L'art. 8 comma 3

Per le finalità di cui al precedente art. 13 comma 1.2,
"Sospensione del Dirigente"

- L'art. 4 comma 6
- L'art. 7 comma 5

Per le finalità di cui precedente art. 13 comma 1.3, "Recesso dal rapporto di lavoro con il Dirigente"

- L'art. 5 comma 2
- L'art. 8 comma 3
- L'art. 11 comma 8
- L'art. 11 comma 9

ART. 15) PROCEDIMENTO IN CASO DI ASSEGNAZIONE AL DIRIGENTE DI RISORSE NON SUFFICIENTI

1. Per le finalità previste dal precedente art. 2, comma 4, qualora il Dirigente faccia pervenire nota scritta da allegare al PEG, nella quale rileva la insufficienza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, e venga sottoposto alla procedura prevista dal presente Regolamento in ordine all'accertamento negativo sulla sua attività, si procede nel modo che segue:
 - a) All'atto della comunicazione dell'accertamento negativo, di cui al precedente art. 4 comma 2, effettuata dall'ufficio di "Controllo Interno", il Dirigente, può chiedere al Nucleo di Valutazione di verificare l'effettiva insufficienza delle risorse;
 - b) Qualora il Nucleo di Valutazione entro 60 giorni dalla richiesta, attesti l'effettiva insufficienza delle risorse, al Dirigente non si applicano le procedure previste dal presente Regolamento, per cui è giustificato il mancato raggiungimento degli obiettivi e/o dei risultati, o l'inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e/o per la gestione. Il presente capoverso si applica anche nel caso di silenzio da parte del Nucleo di Valutazione, trascorsi 60 giorni dalla richiesta del Dirigente.
 - c) Qualora il Nucleo di Valutazione entro 60 giorni dalla richiesta attesti la sufficienza e congruità delle risorse umane, strumentali e finanziarie, assegnate al Dirigente, allo stesso si applicano le procedure previste dal presente Regolamento

ART. 16) NORMA FINALE E DI RINVIO

Per quanto non previsto dalla presente disciplina si fa riferimento al C.C.N.L. della dirigenza e alle leggi e Regolamenti in materia.