significativo allontanamento dalla cultura del *management* privato, in cui la rigorosa applicazione dei sistemi sanzionatori è tendenzialmente affiancata, e spesso sostituita, da strategie di coinvolgimento motivazionale molto più funzionali all'accreditamento del vertice aziendale ([29]). Non è da escludersi, altresì, che le rigide prescrizioni legislative che fissano in maniera tanto analitica percorsi connessi a così importanti aspetti dei poteri gestionali finiscano per imbrigliare l'autonomia dirigenziale più di quanto essa sia stata condizionata da quegli attori dai quali la riforma stessa ha inteso liberarla.

Va precisato, infine, che, malgrado nel testo manchi un riferimento diretto ai dirigenti di uffici dirigenziali generali, secondo un'opinione, anche costoro sarebbero investiti delle funzioni collegate alla misurazione e valutazione della *performance* individuale introdotte dall'art. 39 nella lett. *e bis*) del solo art. 17, d.lgs. n. 165/01. « Presumibilmente » tale funzione sarebbe esercitata nei confronti dei dirigenti non generali e del restante personale dell'ufficio dirigenziale generale che sia alle loro dirette dipendenze ([30]). Nel silenzio del dato normativo, tuttavia, tale interpretazione risulta fortemente condizionata dalla soluzione adottata in ordine alla questione, ancora dibattuta, della natura gerarchica o di direzione del rapporto intercorrente tra i due livelli dirigenziali ([31]). Al momento, anche a seguito di una lettura sistematica del d.lgs. n. 150/09, sembra prevalere la ricostruzione di tale rapporto su base gerarchica e non di direzione ([32]).

MARINA NICOLOSI

nella p.a. italiane), in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 104/2010, p. 5.

([29]) GARILLI, *Il dirigente pubblico e il sistema di misurazione e valutazione della* performance *organizzativa della P.A.*, cit., p. 2717; CARABELLI, *La « riforma Brunetta »: un breve quadro sistematico delle novità legislative e alcune considerazioni critiche*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 101/2010, p. 30.

([30]) Così SPINELLI, *Organizzazione e poteri « datoriali » del dirigente pubblico*, cit., p. 120.

([31]) Su cui diffusamente D'ORTA, Sub *artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, cit., p. 1157 s.

([32]) NICOSIA, *I dirigenti pubblici nella riforma Brunetta: più controllori o più controllati*, cit., p. 333 ss.; CARUSO, *Le dirigenze pubbliche tra nuovi poteri e responsabilità (il ridisegno della governance nella p.a. italiana)*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 104/2010, p. 36; ma, già prima del d.lgs. n. 150/09, D'ORTA, Sub *artt. 16 e 17 d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, cit., pp. 1157-1158.

Art. 40.
(*Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*)

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) *il comma 1 è sostituito dal seguente: « 1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute, nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero, presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile. »;*

b) *dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti:*

« 1-bis. L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta.

1-ter. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'articolo 21, comma 1, secondo periodo. L'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico. »;

c) *al comma 2:*

1) dopo il secondo periodo è inserito il seguente: « La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. »;

2) in fine, è aggiunto il seguente periodo: « In caso di primo conferimento ad un dirigente della seconda fascia di incarichi di uffici dirigenziali generali o di funzioni equiparate, la durata dell'incarico è pari a tre anni. Resta fermo che per i dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 43, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 1973, n. 1092, e successive modificazioni, l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto. »;

d) *al comma 3, le parole: « richieste dal comma 6. » sono sostituite dalle seguenti: « e nelle percentuali previste dal comma 6. »;*

e) *al comma 6:*

1) al terzo periodo, le parole: « sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale » sono sostituite dalle seguenti: « sono conferiti, fornendone esplicita motivazione, a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione »;

2) al terzo periodo, le parole: « o da concrete esperienze di lavoro maturate » sono sostituite dalle seguenti: « e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio »;

f) *dopo il comma 6 sono inseriti i seguenti:*

« 6-bis. Fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

6-ter. Il comma 6 ed il comma 6-bis si applicano alle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2. »;

g) *al comma 8, le parole: « , al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'articolo 23, e al comma 6, » sono soppresse.*

LA DIRIGENZA PUBBLICA

SOMMARIO: 1. I principi ispiratori della delega. – 2. I criteri del conferimento dell'incarico. – 3. La procedura per il conferimento. – 4. La mancata conferma nell'incarico in caso di scadenza o riorganizzazione. – 5. La durata. – 6. Il conferimento dell'incarico all'esterno.

1. – La normativa in tema di incarichi dirigenziali occupa una posizione centrale nella perenne dialettica tra la professionalità e la fiducia, l'altra « coppia », oltre al « binomio autonomia-responsabilità », da adottarsi come « chiave di lettura della disciplina della dirigenza pubblica privatizzata » ([1]). Nel d.lgs. n. 150/09, le regole sul conferimento e la revoca degli incarichi di

([1]) GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 101 ss., spec. p. 116.

funzioni dirigenziali si presentano profondamente innovate.

Com'è noto, la direttiva dettata dalla legge delega, in tema di dirigenza, richiedeva che il legislatore delegato assumesse una posizione sull'assetto delle relazioni tra politica ed amministrazione (2). Ai sensi dell'art. 6, comma 1°, l. n. 15/09, l'esercizio della delega avrebbe dovuto ispirarsi all'obbiettivo di « rafforzare il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nel rispetto della giurisprudenza costituzionale in materia, regolando il rapporto tra organi di vertice e dirigenti titolari di incarichi apicali in modo da garantire la piena e coerente attuazione dell'indirizzo politico degli organi di governo in ambito amministrativo » (3). E, ai sensi dell'art. 6, comma 2°, lett. *b*), il Governo avrebbe dovuto « ridefinire i criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali adeguando la relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità ed ai principi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori », in particolare « escludendo la conferma dell'incarico dirigenziale ricoperto in caso di mancato raggiungimento dei risultati valutati sulla base dei criteri e degli obbiettivi indicati al momento del conferimento dell'incarico, secondo i sistemi di valutazione adottati dall'amministrazione, e ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi ai soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, delle quote percentuali di dotazione organica entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi ».

Sin dalle primissime letture, la delega è stata giudicata talmente ampia e generica da consentire la « totale riscrittura del vigente regime »: l'esercizio della stessa, invece, è apparso deludente, soprattutto per tutti gli aspetti problematici del rapporto politica – amministrazione, diffusamente indagati dalla dottrina, che né il decreto n. 150/09 e, in realtà, nemmeno la legge delega, hanno inteso affrontare (4).

L'art. 40, in primo luogo, sostituisce il comma 1° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, intervenendo sulla questione delle regole relative ai criteri da seguire per affidare l'incarico di funzioni dirigenziali. Si tratta del momento più delicato del rapporto di lavoro dirigenziale, dove massimamente entrano in tensione i due profili della professionalità e della fiducia. È noto infatti che nella disciplina della scelta del dirigente, « l'elemento della professionalità dovrebbe svolgere il ruolo di fattore di condizionamento di un potere pur fondamentalmente libero » (5). Invero, secondo l'opinione dominante, la distinzione funzionale tra politica ed amministrazione, introdotta dalla privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, contempla significativi profili di collegamento tra i due poli. Oltre al fatto che alla politica spetta il compito di indirizzare e di controllare l'attività di amministrazione concreta che viene affidata alla dirigenza in autonomia, si realizza una sorta di compensazione per via dell'influenza che la politica mantiene in ordine alla scelta e alla nomina degli alti dirigenti. Tale modello, in cui la discrezionalità del potere di nomina è stato peraltro fortemente accentuato dalla l. n. 145/02 (6), ha indotto la dottrina a configurare tra i vertici politici e il dirigente, sul piano strutturale, « un rapporto di contiguità ed un legame *lato sensu* fiducia-

(2) Su cui, in generale, D'ORTA, *La riforma della dirigenza: dalla sovrapposizione alla distinzione fra politica e amministrazione?*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1994, p. 151 ss.

(3) Sul ruolo che tanto la delega quanto il d.lgs. n. 150/09 attribuiscono alla giurisprudenza costituzionale, come criterio guida della legislazione, BATTINI, *L'autonomia della dirigenza pubblica e la « riforma Brunetta »: verso un equilibrio fra distinzione e fiducia?*, in *Giorn. dir. amm.*, 2010, p. 39.

(4) BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, p. 87 ss., spec. p. 104, con particolare riferimento alla diversificazione di tipo funzionale tra dirigenza fiduciaria e dirigenza professionale; all'introduzione dello strumento negoziale come modalità di conferimento degli incarichi; all'introduzione di una vera e propria valutazione comparativa in caso di pluralità di domande di conferimento dell'incarico.

(5) GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 119.

(6) GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 125.

rio » (7). Inoltre, la sostanziale riproposizione del medesimo meccanismo di assegnazione degli incarichi dirigenziali affidati dalla dirigenza apicale a quella di base, consente agli organi politici di mantenere un controllo sulla nomina di tutti i dirigenti.

2. – La riforma mantiene inalterata la suddivisione della dirigenza in due fasce, nonché la scissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dall'incarico a termine. Il rapporto a tempo indeterminato si instaura a seguito del superamento di un concorso, e della stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e comporta l'attribuzione della qualifica; l'incarico a termine è conferito con atto unilaterale, nel quale vengono specificati i compiti, gli obbiettivi e la durata dell'incarico, cui si affianca un contratto nel quale viene determinato il trattamento retributivo. Il sistema dei criteri per l'attribuzione degli incarichi, soprattutto dopo la l. n. 145/02, era apparso estremamente ampio, tanto da lasciare al titolare del potere di nomina del dirigente una notevole discrezionalità nella scelta (8). Sicché, con il d.lgs. n. 150/09, pur mantenendosi ferma la coesistenza di elementi oggettivi e soggettivi, i presupposti ed i criteri del potere di nomina si presentano modificati.

Ai sensi dell'art. 19, comma 1°, d.lgs. n. 165/01, oggi sono presupposti oggettivi: la natura e le caratteristiche degli obbiettivi prefissati, la complessità della struttura interessata; sono presupposti soggettivi: le attitudini e le capacità professionali del singolo dirigente, i risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di provenienza, la valutazione di tali risultati, le specifiche competenze organizzative possedute, le esperienze di direzione maturate all'estero sia nel settore privato, sia in quello pubblico, sempre che siano attinenti alla natura dell'incarico da conferire.

Vi sono, rispetto all'elencazione precedente, alcune aggiunte ed alcune eliminazioni. È stato aggiunto l'elemento oggettivo della complessità della struttura interessata: l'incremento degli elementi oggettivi va valutato positivamente, in virtù delle considerazioni critiche della dottrina secondo cui la l. n. 145/02, eliminando il criterio della rotazione, aveva sostanzialmente privilegiato gli elementi soggettivi, delle attitudini e capacità professionali del dirigente, « più difficilmente riscontrabili e verificabili » (9), rispetto a quelli oggettivi, relativi (allora) alla sola natura e caratteristiche dei programmi. Riscontrabili oggettivamente possono oggi considerarsi, peraltro, i nuovi elementi soggettivi connessi ai risultati conseguiti dal dirigente in precedenza nell'amministrazione di provenienza e alle esperienze maturate all'estero. Inoltre, l'esplicito riferimento alla valutazione dei risultati conseguiti in precedenza crea un apprezzabile collegamento tra nomina e risultati dell'incarico pregresso che, coerentemente con gli scopi dichiarati, mira a rafforzare e a rendere più efficace il sistema di valutazione delle *performance* del dirigente, fino a farne pesare gli esiti sul momento del conferimento del successivo incarico. Sicché, nel complesso, il rafforzamento tra i criteri guida della nomina di quelli collegati alla professionalità, astratta e provata sul campo, non può che essere accolta con favore, ed appare certamente più idonea a scoraggiare usi distorti del potere di scelta del dirigente basati su affinità politiche o personali, comunque avulsi da fattori diversi dalle caratteristiche professionali, funzionali al buon andamento dell'azione amministrativa (10).

Il comma 1° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, come sostituito dall'art. 40 in commento, non ha alterato il riferimento all'art. 2103 c.c., che non si applica. Ciò rende possibile che anche in mancanza di valutazione negativa al dirigente possa essere attribuito un incarico di livello in-

(7) Così BATTINI, voce *Dirigenza pubblica*, in CASSESE (diretto da), *Dizionario di diritto pubblico*, Milano, 2006, p. 1859 ss.

(8) GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 119.

(9) GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 125; D'ALESSIO, *I rapporti tra funzione di indirizzo politico amministrativo, compiti di gestione, delle pubbliche amministrazioni e la disciplina della dirigenza*, in D'ANTONA, MATTEINI e TALAMO (a cura di), *Riforma del lavoro pubblico e riforma delle pubbliche amministrazioni (1997-1998)*, Milano, 2001, p. 21 ss.

(10) MEZZACAPO, *Dirigenza pubblica e tecniche di tutela*, Napoli, 2010, p. 59 ss.; D'ALESSIO e VALENSISE, *Incarichi di funzioni dirigenziali*, in F. CARINCI e L. ZOPPOLI (a cura di), *Lav. pubbl. amm.*, V, 2, Torino, 2004, p. 1058 ss., spec. p. 1073.

feriore, con conseguente facoltà di pattuire anche una retribuzione di posizione minore, in considerazione del più lieve rilievo del nuovo incarico conferito. Sul punto, come si vedrà, è peraltro intervenuto l'art. 9, comma 32°, d.l. n. 78/10, convertito in l. n. 122/10 (cosiddetta manovra Tremonti).

3. – L'art. 40 introduce due nuovi commi dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, contrassegnati dai numeri 1° *bis* e 1° *ter*.

Il comma 1° *bis* disciplina, per la prima volta, la procedura per il conferimento degli incarichi: le amministrazioni devono, in primo luogo, rendere conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione dirigenziale che si rendono disponibili. Inoltre, esse sono tenute a indicare « i criteri di scelta » cui si atterranno nella valutazione delle disponibilità manifestate dai dirigenti.

La disposizione presenta diversi punti critici, il primo dei quali attiene al rispetto della delega. Si è ricordato sopra che la l. n. 15/09 aveva imposto al Governo che la ridefinizione dei criteri di conferimento, mutamento o revoca degli incarichi dirigenziali, consentisse l'adeguamento della relativa disciplina ai principi di trasparenza e pubblicità ed ai « principi desumibili anche dalla giurisprudenza costituzionale e delle giurisdizioni superiori ». Se il primo parametro di adeguamento appare rispettato, in quanto la preventiva comunicazione del numero e della tipologia dei posti che si rendono disponibili, unitamente al meccanismo di pubblicazione sul sito istituzionale, costituiscono strumenti adeguati a garantire sia la trasparenza del conferimento sia la sua pubblicità [11], la conformità della disposizione al secondo parametro suscita alcune perplessità. Non è stato tenuto in considerazione, infatti, il recente orientamento della Corte di cassazione che dall'applicazione delle clausole di buona fede e correttezza ha dedotto la necessità di una procedimentalizzazione dell'esercizio del potere di conferimento dell'incarico, che contempli l'obbligo di procedere a valutazioni anche comparative, e di garantire ai dirigenti adeguate forme di partecipazione al procedimento, nonché di rendere esplicite le ragioni giustificatrici della scelta [12]. Sicché, al di là della previa pubblicità del numero e della tipologia dei posti disponibili e dei criteri che verranno adottati nella scelta, dal dato normativo non è al momento possibile dedurre nessun altro obbligo per le pubbliche amministrazioni che vada oltre la semplice valutazione delle candidature presentate e la esplicitazione delle ragioni dell'opzione per il dirigente ritenuto idoneo [13]. Qualora prevalessero letture che neghino a carico dell'amministrazione obblighi di valutazione comparativa, con conseguente indicazione delle ragioni per cui il candidato prescelto sia risultato più idoneo rispetto agli altri resisi disponibili [14], verrebbe confermato il mantenimento della natura discrezionale del potere di nomina [15], cui corrisponde per il dirigente illegittimamente pretermesso il diritto al risarcimento del danno subito, all'annullamento del conferimento illegittimo, alla ripetizione della procedura, ma non il diritto ad un determinato incarico, con conseguente condanna dell'amministrazione ad assegnarglielo [16].

In merito, invece, al rapporto tra i criteri legali da rispettare per l'assegnazione dell'incarico, disciplinati dal comma 1° dell'art. 19 d.lgs. n. 165/01, ed i criteri di scelta che l'amministrazione deve rendere conoscibili, ai sensi del comma 1° *bis* dello stesso art. 19, sembra prevalere l'interpretazione secondo la quale sarebbe consentito all'amministrazione di assegnare a ciascun criterio legale un peso differente, in relazione alla tipologia di incarico da conferire, ma non pare possa ammettersi che essa possa introdurne di nuovi che sostituiscano di fatto quelli legali [17].

4. – Il comma 1° *ter* dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01 era intervenuto su uno degli aspetti più critici della disciplina degli incarichi di funzioni dirigenziali, relativo alla mancata conferma dell'incarico dirigenziale, in assenza di valutazione negativa, nel caso di scadenza naturale dell'incarico precedente o di riorganizzazione aziendale.

Invero, la valutazione dell'attività del dirigente, perno della privatizzazione del rapporto dirigenziale, ha costituito sin dalla seconda privatizzazione, « al tempo stesso forma di garanzia dell'autonomia della dirigenza e limite alla discrezionalità dei soggetti titolari del potere di nomina ». Solo se ancorata a parametri verificabili, la valutazione avrebbe bilanciato « l'ineliminabile momento fiduciario della preposizione all'ufficio » [18], in modo da impedire che la temporaneità degli incarichi si rivelasse uno strumento della politica per esercitare forme di indebita pressione nei confronti del titolare del potere di gestione amministrativa. Tuttavia, atteso che la revoca *ante tempus* era possibile solo in presenza di ragioni oggettive, tanto la scadenza dell'incarico quanto la riorganizzazione degli uffici hanno rappresentato tradizionalmente un momento di estrema debolezza per il dirigente, il quale, anche in presenza di una valutazione positiva della propria attività, non avrebbe potuto vantare il diritto allo stesso incarico ovvero ad un incarico dello stesso o di livello superiore [19]. L'amministrazione, in altri termini avrebbe potuto conferirgli qualsiasi incarico, diverso da quello scaduto, ovvero ancora in corso durante la riorganizzazione, senza doverlo giustificare, nonostante i relativi risultati fossero stati valutati positivamente. Sicché, secondo l'opinione dominante, il principio della temporaneità degli incarichi avrebbe generato, di fatto, ulteriori ipotesi di revoca, rispetto a quelle disciplinate in tema di responsabilità dirigenziale. La mancata conferma, in presenza di valutazione positiva dei risultati, peraltro, avrebbe potuto mascherare « una rimozione per motivi politici », con ciò enfatizzando il profilo fiduciario della nomina, ed accentuando la dipendenza del dirigente dal vertice politico titolare del potere di rinnovo [20].

Così, molto opportunamente [21], anche per dare piena attuazione al criterio della delega che imponeva il rafforzamento del « principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza », il comma 1° *ter* dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, introdotto dall'art. 40 in commento, aveva disposto a carico dell'amministrazione l'obbligo di idonea e motivata comunicazione, nonché di un preavviso congruo, qualora in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, ed in assenza di una valutazione negativa, non intendesse confermare l'incarico conferito al dirigente, cui, peraltro, avrebbe dovuto prospettare i posti disponibili per un nuovo incarico.

Malgrado la soluzione legislativa non avesse tenuto conto di più efficaci possibili rimedi, essa, secondo una parte della dottrina, aveva sostanzialmente introdotto una « regola implicita della continuità dell'incarico » [22]. In ogni ca-

---

(11) Risultano così accolte le considerazioni della dottrina sul forte collegamento esistente tra trasparenza e verificabilità della scelta del dirigente ed adeguato bilanciamento tra valutazione fiduciaria e principi di buon andamento ed imparzialità: GARILLI, *La privatizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e l'art. 97 Cost.: di alcuni problemi e dei possibili rimedi*, in *Riv. giur. lav.*, 2007, I, p. 301 ss., spec. p. 312.

(12) Cass. 4 aprile 2008, n. 9814, in *Foro it.*, 2009, I, p. 3074.

(13) Sostiene l'obbligatorietà della valutazione comparativa MENGHINI, *Conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali*, in *Riv. giur. lav.*, 2010, p. 629 ss., spec. 638.

(14) Così BOSCATI, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, in *Giur. it.*, 2010, p. 2710 ss., spec. p. 2712; F. CARINCI, *Il dirigente privato e il dirigente pubblico privatizzato, i termini del raffronto*, in *Giur. it.*, 2010, p. 2699 ss.

(15) D'AURIA, *Il nuovo sistema delle fonti: legge e contratto collettivo, Stato e autonomie territoriali*, in *Giorn. dir. amm.*, 2010, p. 11.

(16) BOSCATI, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, cit., p. 2712.

(17) BOSCATI, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, cit., p. 2712.

(18) BELLAVISTA, *Gli incarichi dirigenziali dopo la manovra Tremonti*, in *Lav. giur.*, 2010, p. 151 ss., spec. p.155.

(19) GARILLI, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 121.

(20) BELLAVISTA, *Gli incarichi dirigenziali dopo la manovra Tremonti*, cit., p. 153.

(21) Tra i rimedi teorizzati dalla dottrina, vanno segnalati il diritto alla conferma, in assenza di valutazione negativa, ovvero, l'assegnazione di altro incarico, ma solo con il consenso dell'interessato, sì da rendere gli stessi vertici politici più interessati al regolare funzionamento dei sistemi di valutazione della dirigenza, in modo da ottenere motivazioni oggettive per la mancata riassegnazione. Così, D'ALESSIO, *Le norme sulla dirigenza nel decreto legislativo di attuazione della legge delega n. 15/2009*, in *www.astrid-online.it*, 2009, p. 5; ID., *Il disegno della dirigenza*, in GENTILE (a cura di), *Lavoro pubblico: ritorno al passato?*, Roma, 2009, p. 64.

(22) BOSCATI, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, cit., p. 2712.

so, per quanto labile, la procedura descritta dal comma 1° *ter*, attraverso l'obbligo di idonea e motivata comunicazione, avrebbe comunque offerto al dirigente la possibilità di una risposta giudiziaria ([23]).

A distanza di pochi mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 150/09, il comma 1° *ter* dell'art. 19, d.lgs. n. 165/09, appena introdotto, è stato abrogato dall'art. 9, comma 32°, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in l. 30 luglio 2010, n. 122 (cosiddetta Manovra Tremonti). La disposizione ha previsto che « a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2°, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli ».

Oggi, pertanto, la revoca *ante tempus* dell'incarico è ammessa, sia in presenza di responsabilità dirigenziale, sia in presenza di ragioni oggettive, collegate a processi di riorganizzazione.

Alla scadenza naturale dell'incarico, invece, il dirigente che abbia ottenuto una valutazione positiva non vanta più il diritto alla comunicazione dell'intenzione di non confermare il precedente incarico: ha diritto ad un altro incarico, ma questo può anche essere di valore economico inferiore. Con ciò è stato restituito appieno il potere del vertice politico di non rinnovare l'incarico scaduto, ovvero travolto da processi (veri o fittizi) di riorganizzazione degli uffici, anche in presenza di valutazione positiva, senza rispettare alcun limite, e senza fornire nessuna giustificazione e/o comunicazione. Ed è stata conseguentemente amplificata la precarietà del dirigente che il d.lgs. n. 150/09, attraverso la « regola implicita della continuità dell'incarico », aveva tentato di contenere ([24]), consentendogli, se non altro, la possibilità di un controllo della magistratura sulla legittimità della scelta ([25]).

Il riferimento dell'ultima parte del citato art. 9 alle eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli va ovviamente inteso a quelle disposizioni, sovente contrattuali, che in passato hanno assicurato tutele economiche al dirigente titolare di incarico scaduto. Sul punto va però precisato che tali disposizioni da sempre hanno suscitato dubbi in ordine alla legittimità per arbitraria invasione di spazi riservati alla legge ([26]). Oggi, tale disposizione va letta insieme all'art. 40, comma 1°, d.lgs. n. 165/01 che, come novellato dal d.lgs. n. 150/09, espressamente ha sottratto alla contrattazione collettiva la competenza in materia di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali.

L'art. 9, comma 32°, l. n. 122/10 ha salvato la prima parte del comma 1° *ter* dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01. Rimane fermo, pertanto, che « gli incarichi dirigenziali possono essere revocati esclusivamente nei casi e con le modalità di cui all'art. 21, comma 1, secondo periodo ».

5. – La lett. *c*) dell'art. 40 in commento introduce due significative novità in tema di durata degli incarichi di funzioni dirigenziali. Si tratta di un altro punto nevralgico della disciplina della dirigenza: secondo l'opinione largamente condivisa, il principio della temporaneità degli incarichi è stato introdotto, con la privatizzazione del rapporto dirigenziale, per immettere dosi di instabilità nel rapporto di lavoro del dirigente pubblico, che lo inducessero ad agire con spirito manageriale e ad assumersi le proprie responsabilità ([27]). Unitamente al meccanismo della valutazione, la temporaneità avrebbe rappresentato al tempo stesso una garanzia per il vertice politico che avrebbe governato la gestione degli incarichi (attribuzione e revoca) e delle retribuzioni dei dirigenti, in funzione degli obbiettivi realizzati e dei risultati ottenuti; e per il dirigente stesso che, durante l'espletamento del mandato, avrebbe potuto agire in totale autonomia, potendo vedersi revocare l'incarico prima della scadenza solo per inefficienza accertata. La durata dell'incarico, pertanto, assume un'importanza fondamentale per garantire effettiva autonomia al dirigente. Il che spiega la ragione per cui proprio tale aspetto sia stato costantemente modificato dalla normativa legale in tema di dirigenza. Qui basta ricordare l'eliminazione del termine legale minimo di durata da parte della l. n. 145/02, fortemente criticata dalla dottrina ([28]), e la sua reintroduzione a seguito della l. n. 168/05. Alla fine, comunque, la necessità di un termine di durata minima dell'incarico di funzioni dirigenziali era stata ribadita dalla giurisprudenza costituzionale ([29]).

La lett. *c*) dell'art. in commento interviene sul comma 2° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01 e mantiene la durata degli incarichi dirigenziali di prima e seconda fascia tra il termine minimo e massimo rispettivamente di tre e cinque anni.

Una durata minima inferiore a tre anni è ammessa solo se il dirigente interessato raggiunge il limite di età prescritto per il collocamento a riposo. Trattandosi dell'unica ipotesi legalmente prevista, la regola della durata minima triennale non dovrebbe ammettere nessun'altra eccezione.

Qualche dubbio potrebbe essere sollevato sia in ordine alla possibilità di estendere la disposizione in tema di durata minima dell'incarico per i cosiddetti dirigenti esterni, per cui il comma 6° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, nulla dispone espressamente, nonché alle conseguenze, anch'esse non espressamente disciplinate dalla legge, di fissazione di un termine inferiore a quello minimo legale o di mancata indicazione del termine di durata.

In ordine al primo aspetto, secondo un'opinione, al dirigente esterno potrebbe essere conferito un incarico con una durata inferiore a quella triennale ([30]). La tesi individuerebbe una seconda eccezione alla regola della durata minima triennale, e trascura l'orientamento espresso dalla giurisprudenza che muove da una totale parificazione tra dirigenti di ruolo e dirigenti esterni al ruolo incaricati, ai quali deve essere garantito il medesimo livello di autonomia dei primi ([31]).

Quanto alle conseguenze della fissazione di un termine inferiore a quello legale minimo, ovvero della mancata indicazione della durata dell'incarico, si segnala un orientamento giurisprudenziale che applica il meccanismo della sostituzione automatica *ex* art. 1339 c.c. ([32]). La dottrina precisa tuttavia che, nel caso della mancata fissazione del termine di durata, la sostituzione legale può operare solo in ipotesi di incarico di livello generale assegnato, per la prima volta, al dirigente non generale, che rappresenta la sola ipotesi in cui la legge stabilisce una durata fissa di tre anni. Negli altri casi, atteso che la legge indica una forcella tra i tre ed i cinque anni, solo l'amministrazione potrebbe fissare la durata, senza che operi il meccanismo *ex* art. 1339 c.c. ([33]).

La fissazione del termine minimo triennale in misura secca dell'incarico di livello generale in sede di primo conferimento al dirigente di seconda fascia va collegata alla disposizione, in-

---

([23]) Garilli, *Il dirigente pubblico e il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa della P.A.*, cit., p. 2717; Bellavista, *Gli incarichi dirigenziali dopo la « manovra Tremonti »*, cit., p. 153. Per le tutele offerte dalla giurisprudenza prima del d.lgs. n. 150/09, in caso di riorganizzazione, con conseguente revoca anticipata dell'incarico, Trib. Roma, 15 giugno 2009, in *Foro it.*, 2009, I, p. 3230.

([24]) Boscati, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, cit., p. 2712; Bellavista, *Gli incarichi dirigenziali dopo la « manovra Tremonti »*, cit., p. 154.

([25]) Garilli, *Il dirigente pubblico e il sistema di valutazione della performance organizzativa della P.A.*, cit., p. 2717.

([26]) A. Zoppoli, *L'indipendenza dei dirigenti pubblici*, in L. Zoppoli (a cura di), *Ideologia e tecnica nella riforma del lavoro pubblico*, Napoli, 2009, p. 154; Bellavista e Garilli, *Riregolazione legale e decontrattualizzazione: la neoibridazione normativa del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2010, p. 22; Corte conti, Deliberazione n. 6/2009/G, 20 marzo 2009, *L'attuazione della « clausola di salvaguardia » di cui all'art. 62, comma 2, del C.C.N.L. relativo al personale dirigenziale dell'Area I.*

([27]) Bellavista, *La figura del datore di lavoro pubblico*, cit., p. 93; A. Zoppoli, *L'indipendenza dei dirigenti pubblici*, cit., p. 139.

([28]) Garilli, *Profili dell'organizzazione e tutela della professionalità nelle pubbliche amministrazioni*, cit., p. 127; D'Auria, *Commento alla l. 15 luglio 2002, n. 145*, in *Giorn. dir. amm.*, 2002, p. 1162.

([29]) In particolare con Corte cost. 23 marzo 2007, n. 103, in *Foro it.*, 2007, I, p. 1631.

([30]) Boscati, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, cit., p. 2714.

([31]) Corte cost. 20 maggio 2008, n. 161, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, p. 361.

([32]) Trib. Bolzano 30 marzo 2007, in *Giust. civ.*, 2008, p. 3049; sulla natura inderogabile delle disposizioni in tema di durata minima degli incarichi, Trib. Catanzaro 27 febbraio 2002, in *Giust. civ.*, 2002, I, p. 2630.

([33]) Boscati, *Il conferimento di incarichi dirigenziali e il nuovo sistema di accesso alla dirigenza*, cit., p. 2714.

trodotta dall'art. 43, d.lgs. n. 150/09 nel comma 1° dell'art. 23, d.lgs. n. 165/01, che ha innalzato da tre a cinque anni il periodo di svolgimento di incarichi di livello dirigenziale generale da parte dei dirigenti di seconda fascia, utile ai fini del definitivo inquadramento nella fascia superiore (v. DE MARCO, *Sub* art. 43, in questo *Commentario*).

Per costoro, infine, se « dipendenti statali titolari di incarichi di funzioni dirigenziali ai sensi del presente articolo », ai fini dell'applicazione dell'art. 43, comma 1°, del d.p.r. n. 1092/73, e successive modificazioni, è disposto che l'ultimo stipendio va individuato nell'ultima retribuzione percepita in relazione all'incarico svolto.

6. – Disattendendo le considerazioni critiche della dottrina, il d.lgs. n. 150/09 non ha innovato in maniera significativa la disciplina del conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali a soggetti esterni al ruolo, anche se ne ha limitato, con l'irrigidimento di alcuni presupposti, il ricorso ([34]). Il comma 6° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01 prevede che, entro certi limiti percentuali, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi a tempo determinato a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, in presenza di alcuni presupposti, anche appartenenti alle medesime amministrazioni che intendano conferire l'incarico. La disposizione mira evidentemente a dotare l'amministrazione di professionalità, da attingere all'esterno, che con il loro apporto accrescano il livello delle competenze già presenti nei ruoli. Il collegamento con l'esterno, peraltro, favorisce l'instaurazione di canali di comunicazione che possono solo agevolare la circolazione di modelli manageriali tipici del settore privato sì da alimentare sane competizioni tra la dirigenza pubblica e quella privata. Tuttavia, va detto che, in linea generale, anche questo aspetto della disciplina degli incarichi dirigenziali incide sul rapporto tra politica ed amministrazione, accentuando la dipendenza del dirigente nei confronti del titolare del potere di nomina. Come è stato osservato, la possibilità di ricorrere a soggetti esterni « presenta il rischio di diffondere (...) una forte dipendenza e fidelizzazione nei confronti del potere politico », sia con riferimento alla dirigenza di ruolo dell'amministrazione interessata, che, sotto la pressione della concorrenza con l'esterno, tende ad assumere atteggiamenti più accondiscendenti nei confronti del titolare del potere di nomina, sia con riferimento al soggetto esterno nominato ([35]). Quest'ultimo, non soltanto sarà selezionato all'interno di un bacino ben più ampio rispetto a quello dal quale viene normalmente selezionato un interno, ma, anche per questa ragione, sarà maggiormente condizionato, durante l'intero incarico, dalla legittima aspirazione ad essere riconfermato. Ed infatti, la prassi applicativa della disposizione ha mostrato usi impropri dell'istituto, piegato a logiche clientelari o di affiliazione politica a danno di reali esigenze tecnico-professionali ([36]). Quando, peraltro, si tratta di personale esterno ai ruoli dirigenziali ma, comunque, dipendente della medesima amministrazione che conferisce l'incarico, l'istituto è stato utilizzato per garantire percorsi professionali privilegiati per le elevate professionalità, prive della qualifica dirigenziale, con evidente aggiramento della regola del concorso come unica forma di accesso alle qualifiche superiori *ex* art. 97 Cost., ed in particolare a quella dirigenziale.

Proprio per correggere tali abusi, la l. n. 15/09 aveva delegato il Governo a « ridefinire, altresì, la disciplina relativa al conferimento degli incarichi a soggetti estranei alla pubblica amministrazione e ai dirigenti non appartenenti ai ruoli, prevedendo comunque la riduzione, rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente, delle quote percentuali di dotazione organica, entro cui è possibile il conferimento degli incarichi medesimi ».

Sicché, rispetto alla delega, comunque fin troppo generica, l'introduzione del requisito

([34]) D'ALESSIO, *Le norme sulla dirigenza nel decreto legislativo di attuazione della legge delega n. 15/2009*, cit., p. 7.

([35]) Sul punto BELLAVISTA, *La figura del datore di lavoro pubblico*, cit., p. 108.

([36]) D'ALESSIO, *La disciplina della dirigenza pubblica: profili critici ed ipotesi di revisione del quadro normativo*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2006, p. 549 ss., spec. p. 571; BOLOGNINO, *Nuove ordinanze di rimessione alla Corte costituzionale: alcune riflessioni sulle « estensioni » legislative dello* spoils system *e sulla valutazione del personale con incarico dirigenziale*, in *Lav. pubbl. amm.*, 2008, p. 70 ss.

della non rinvenibilità nei ruoli (dirigenziali) dell'amministrazione della « particolare e comprovata qualificazione professionale », costituisce oggi un utile strumento di garanzia, sia perché ancora il ricorso alla professionalità esterna ad una reale esigenza dell'amministrazione cui con la dotazione organica presente non si riesce a fare fronte, sia a favore del dirigente interno che non si vedrà pretermesso dall'esterno, rispetto ad un incarico cui legittimamente poteva aspirare, perché in possesso dei connessi requisiti professionali.

Più rigorosi risultano anche i presupposti professionali oggi richiesti per l'assegnazione di incarichi di funzioni dirigenziali a personale esterno al ruolo, in quanto le concrete esperienze di lavoro idonee a comprovare la particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica devono essere state maturate per almeno un quinquennio. Rimane fermo che l'anzidetta specializzazione può essere desunta dalla formazione universitaria e post universitaria e dalle pubblicazioni scientifiche. Però, l'esperienza sul piano scientifico, da sola, non è più sufficiente, visto che ad essa si aggiunge la dimostrazione di una concreta esperienza sul campo (cfr. la sostituzione della disgiuntiva « o » con la congiunzione « e »).

Pure l'obbligo di un'esplicita motivazione del ricorso alla professionalità esterna garantisce il rispetto del principio di trasparenza, anche perché è logico ritenere che la motivazione debba contenere il riferimento all'assenza di quella specifica professionalità che occorre, tra i ruoli dirigenziali.

È, invece, rimasta inattuata la parte della delega che aveva imposto una riduzione dei limiti percentuali di dotazione organica entro cui legittimamente conferire tali incarichi ([37]). Il decreto ha mantenuto la diversa quota percentuale con riferimento ai dirigenti di prima fascia (10%) e di seconda (8%), ed ha introdotto un sistema di calcolo di tali percentuali che prescrive un arrotondamento all'unità inferiore se il primo decimale è inferiore a cinque, ovvero all'unità superiore quando il primo decimale sia uguale o superiore a cinque. La suddetta regola è oggi contenuta nel nuovo comma 6° *bis* dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, che si estende anche alle percentuali prescritte dai commi 3° e 5° *bis* del medesimo art. 19. Il comma 5° *bis* disciplina la possibilità, sempre entro limiti percentuali della dotazione organica, pari al 10% dei dirigenti appartenenti alla prima fascia ed al 5% dei dirigenti appartenenti alla seconda, di conferire incarichi di funzioni dirigenziali anche a dirigenti dipendenti da altre amministrazioni (di cui all'art. 1, comma 2°, d.lgs. n. 165/01), ovvero da organi costituzionali, attraverso l'istituto del comando o del collocamento fuori ruolo. Vero è che la riduzione dei limiti percentuali potrebbe discendere dal nuovo comma 6° *ter* che estende esplicitamente l'applicazione dei commi 6° e 6° *bis* a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2°, e quindi diminuisce nei fatti il ricorso a soggetti esterni in tutte le amministrazioni che prima del d.lgs. n. 150/09 non erano espressamente vincolate al rispetto dei limiti e dei presupposti ivi contenuti. La Regione Piemonte ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 40, d.lgs. n. 150/09, che ha introdotto il nuovo comma 6° *ter* dell'art. 19, intervenendo in una materia riservata alla potestà legislativa residuale delle Regioni. La Corte costituzionale, però, ha ritenuto l'istanza non accoglibile, perché non influente in quel giudizio di legittimità costituzionale ([38]).

Evidentemente ispirandosi alla giurisprudenza costituzionale, l'art. 40 in commento ha espunto gli incarichi di cui ai commi 5° *bis* e 6° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01 dal regime di *spoils system* disciplinato dal comma 8° dello stesso

([37]) Paventa il rischio di una violazione della delega, BATTINI, *L'autonomia della dirigenza pubblica*, cit., p. 43.

([38]) Corte cost. 11 gennaio 2010, n. 9, in *www.giurcost.org*. Il nuovo comma 6° *ter*, nel precisare che solo i commi 6° e 6° *bis* si applicano alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2°, d.lgs. n. 165/01, esclude tali amministrazioni dall'ambito di applicazione del comma 5°. Il che potrebbe autorizzare interpretazioni letterali del testo normativo tali da consentire alle amministrazioni anzidette di sforare i limiti percentuali richiesti dalla disposizione, attraverso l'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare (art. 27, d.lgs. n. 165/01). Va precisato che tale esclusione potrebbe essere giustificata dal fatto che il comma 5° si riferisce a personale di altre amministrazioni, comunque dotato di qualifica dirigenziale: la regola del concorso pubblico, pertanto, in questo caso sarebbe rispettata.

art. 19 (39). Anche questo aspetto della normativa sulla dirigenza è stato ripetutamente ritoccato, prima della riforma del 2009. La automatica cessazione degli incarichi di funzioni dirigenziali, decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo, era stata introdotta, originariamente per i soli dirigenti apicali ed era stata poi estesa anche agli incarichi *ex* art. 19, commi 5° *bis* e 6°, dall'art. 2, comma 159°, l. n. 286/06. La Corte costituzionale ha però precisato come questo tipo di incarichi, anche se spesso conferiti su base fiduciaria, non attribuiscono funzioni di tipo fiduciario, parificabili a quelle attribuite con gli incarichi di cui al comma 3° dell'art. 19, d.lgs. n. 165/01, e non giustificano, pertanto, un meccanismo di cessazione automatica, svincolata dalla valutazione dei risultati (40).

MARINA NICOLOSI

(39) Su cui, diffusamente, A. ZOPPOLI, Sub *art. 19 d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29*, in questa *Rivista*, 1999, p. 1168.

(40) Corte cost. 20 maggio 2008, n. 161, cit. e, da ultimo, Corte cost. 11 aprile 2011, n. 124, in *www.altalex.com*, n. 3215/2011, p. 1.

Art. 41.
(*Modifica all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*)

1. All'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modifiche:

a) *il comma 1 è sostituito dal seguente: « 1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e 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, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, 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. »;*

b) *dopo il comma 1, è inserito il seguente: « 1-*bis. *Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento. ».*

LA DIRIGENZA PUBBLICA

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La responsabilità dirigenziale: natura e differenze con la responsabilità disciplinare. – 3. Le novità apportate dal d.lgs. n. 150/09 alla responsabilità dirigenziale.

1. – Nella prospettiva della realizzazione del rafforzamento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico e, dunque, nell'ottica della ottimizzazione e dell'efficienza dell'azione am-