

Dott. Giovanni Lamberti

Consulente di Direzione e Organizzazione
Presidente OIV/NVP

Agosto 2019

SOMMARIO

Il sistema di valutazione dei dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale (esclusi i dirigenti dei profili PTA Professionali, Tecnici ed Amministrativi) delineato dalla recente ipotesi CCNL del 24/7/2019, pur essendo sostanzialmente confermativo del precedente (cfr. CCNL 2002-2005 – parte normativa- del 3/12/2005) introduce alcune importanti innovazioni attribuendo, in primo luogo, alla valutazione dei dirigenti quella valenza strategica che sicuramente merita. L'introduzione di alcuni ulteriori principi quali 'l'imparzialità, la celerità e la puntualità', quanto mai necessari, rafforzano i precedenti (trasparenza delle procedure, informazione adeguata e partecipazione del valutato, diretta conoscenza dell'attività da parte del valutatore) applicati e condivisi da tempo. Il ruolo del dirigente quale gestore di risorse, il riconoscimento e la valorizzazione della qualità e dell'impegno dei dirigenti ed, in particolare, l'attenzione allo sviluppo professionale degli stessi sono, si ritiene, i profili ulteriori che connotano il nuovo sistema che, pur confermando gli Organismi preposti alla valutazione (Organismi Indipendenti di Valutazione – OIV- o Organismi equivalenti e Collegi Tecnici) e gli effetti (positivi e negativi) prodotti dalla valutazione, dovrà essere comunque rivisto così come espressamente per altro già previsto dalle parti (cfr. Dichiarazione Congiunta n. 8).

Come è noto il 24 luglio 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi del CCNL relativo al triennio 2016-2018 per i dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale, appartenenti ai profili medico, sanitario, veterinario e delle professioni sanitarie, da parte del rappresentante ARAN e da parte dei rappresentanti delle Organizzazioni e Confederazioni Sindacali.

Alla verifica ed alla valutazione dei dirigenti è stato riservato, come nel CCNL 2002-2005 (parte normativa) – sottoscritto il 3 novembre 2005 e pubblicato il 12 novembre 2005 (G.U. supplemento n.264) - un intero CAPO (capo VIII) così come nel citato CCNL era stato parimenti riservato un CAPO (capo IX): nella nuova ipotesi di CCNL del 2005 sono stati riservati n. 8 articoli, dall'art.55 all'art.62 compresi, così come nel precedente CCNL n. 8 articoli, dall'art. 25 all'art. 32 compresi, pur tenendo conto che alcune previsioni

contrattuali, prima previste dall'allegato 5 del CCNL 2002-2005 (riguardanti in particolare la disciplina dei Collegi Tecnici) sono state invece riproposte, ed opportunamente attualizzate, nel kilometrario art. 57.

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI: BINOMIO CONFERMATO

In effetti lo stesso art. 57 rappresenta, in sostanza, l'organica disciplina contrattuale della verifica e della valutazione dei dirigenti ribadendo **la congenita correlazione ed integrazione della valutazione dei risultati con la valutazione delle attività professionali**, rafforzando il collegamento dei due ambiti valutativi chiarendo vieppiù sia le rispettive modalità di valutazione che, soprattutto, confermando **la piena inclusione della valutazione dei risultati nella valutazione delle attività professionali**.

Tale correlazione, già per altro prevista nei pregressi riferimenti contrattuali, non era di fatto appieno garantita risultando spesso la pratica valutativa più finalizzata a garantire nei tempi previsti (e cioè entro la scadenza dell'incarico dirigenziale) la valutazione delle attività professionali che a riportare all'interno di essa il puntuale rendiconto della valutazione dei risultati annuali di ciascun anno e per gli anni oggetto di valutazione (anni coincidenti con la durata dell'incarico stesso): ciò per altro può essere ragionevolmente ascrivibile ad una serie di motivazioni ed in particolare, si ritiene, alla non adeguata attenzione, delle Direzioni aziendali in primo luogo ed anche naturalmente degli altri attori aziendali coinvolti, alla valenza che il sistema medesimo doveva assumere e deve assumere nell'ambito dei sistemi di gestione dell'Azienda.



FINALMENTE: LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI È UN ELEMENTO STRATEGICO

Non ci sono dubbi, né si ritiene ci si poteva aspettare altrimenti, che la nuova ipotesi di CCNL abbia aggiornato le pattuizioni contrattuali rispetto all'evoluzione legislativa nel frattempo intervenuta e, soprattutto, abbia tenuto conto della ormai estesa e generalizzata consapevolezza della valenza che il ruolo dirigenziale riveste – particolarmente quello riferito al 'gestore di risorse' –: tale è infatti il principio preliminarmente pattuito per il quale **'la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico'**, a differenza di quanto invece in precedenza previsto *'la valutazione è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro'*: principio quest'ultimo che viene infatti ormai ritenuto consolidato definendo ora invece, come detto, la valutazione 'elemento strategico del rapporto di lavoro' dei dirigenti.

Più precisamente la valutazione, quale ambito strategico dell'azienda – e tale dovrà essere definitivamente considerato anche dalle Direzioni Aziendali – deve **riconoscere e valorizzare la qualità e l'impegno dei dirigenti** al fine di:

- **conseguire i risultati più elevati dell'organizzazione**
- **incrementare il grado di apprezzamento degli utenti**



quali obiettivi generali dell'organizzazione in primo luogo, e

- **orientare i percorsi di carriera e**
- **consentire lo sviluppo professionale**

quali obiettivi comuni sia dei dirigenti che della stessa organizzazione naturalmente.

Tali quindi debbono essere le finalità della valutazione, così come ben articolato dall'articolo 55 che poi, naturalmente, definisce il contenuto della valutazione: *'la valutazione è diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali'* come in parte argomentato.

CONFERMA DELLE PROCEDURE E DEI REGOLAMENTI

Il successivo articolo 56, a differenza del generico e pregresso articolo 25 del CCNL 2002-2005 ('la valutazione dei dirigenti') è più propriamente titolato le **'procedure di valutazione'** ed individua **le prerogative regolamentari aziendali** attuative delle prescrizioni contrattuali in esame, regolamenti per altro successivi alla **determinazione preventiva dei criteri generali**: questi ultimi sono oggetto di confronto aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett.c, e tenuto conto anche di quanto emerge dal **confronto regionale relativo** (art. 6, comma 1, lett. C.).

L'architettura contrattuale è quindi, come si può constatare, confermata, vale a dire che la definizione delle pattuizioni contrattuali previste, disciplinanti i criteri generali, precedono, quale presupposto formale e sostanziale, l'esercizio della potestà regolamentare prevista in capo all'Azienda.

Le prerogative regolamentari predette sono finalizzate (art. 56, comma 1), alla definizione:

- **dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione delle attività professionali svolta dai dirigenti;**
- **dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione agli obiettivi da perseguire** (per i dirigenti con incarichi di natura gestionale tenuto conto anche delle risorse umane, finanziarie e strumentali).

Trattasi della definizione delle **procedure** che sottendono il sistema di valutazione e le **metodologie valutative** da applicare con particolare riferimento agli strumenti (schede di valutazione) da adottare adeguatamente diversificati rispetto all'incarico dirigenziale conferito; tali procedure debbono essere incardinate nelle procedure di definizione del budget assegnato alle singole articolazioni organizzative aziendali: in tal senso è rilevante sottolineare che nella attribuzione di risorse a disposizione del dirigente



‘gestore di risorse’ queste ultime sono ragionevolmente circoscritte a quelle ‘effettivamente disponibili’. Tale è l’occasione per poter ricorrere ad idonei applicativi per l’informatizzazione integrata del ciclo della performance (organizzativa ed individuale) che, oltre a garantire oggettività e trasparenza delle procedure, consentono al dirigente valutatore/gestore di risorse di esercitare appieno tale ruolo con tempestività e trasparenza, sulla base di criteri preventivamente fissati e utili per l’intera organizzazione, in particolare per i dirigenti collaboratori, quali dirigenti valutati.

COLLEGAMENTO DELLA VALUTAZIONE CON LA DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Ulteriormente il comma 5 dell’articolo in esame consente di integrare la regolamentazione in questione anche tenuto conto di tutti gli elementi previsti dagli art. 18, 19 e 20 (cfr.) a proposito delle tipologie diverse di incarico.

In effetti tali articoli, che costituiscono il sistema degli incarichi dirigenziali e che parimenti necessitano come previsto di un rinnovato regolamento specifico, consentono e forniscono ulteriori elementi utili per ‘costruire’ l’oggetto della valutazione: in tale ottica, così come espressamente richiamato dal citato c. 5 dell’art. 56 in esame assumono una connotazione specifica, per la valutazione dei dirigenti di struttura complessa, oltre ai ‘risultati ottenuti con le risorse assegnate’ –

effettivamente disponibili – i seguenti elementi:

- le capacità gestionali, con particolare riferimento al governo del personale;
 - i rapporti con l’utenza;
 - la capacità di correlazione con le altre strutture e servizi nell’ambito dell’organizzazione dipartimentale.
- Va correttamente aggiunto che il comma 5 del successivo articolo 57 prevede l’esercizio di una potestà regolamentare suppletiva relativamente all’esplicazione della valutazione, sia di prima istanza che di seconda istanza, prevedendo chiaramente alcune indicazioni sicuramente interessanti ed utili (vedi nel prosieguo il relativo approfondimento).

I PRINCIPI: CONFERME ED ACCELERAZIONI (CELERITÀ E PUNTUALITÀ)

Rispetto poi ai principi a cui debbono essere ispirate le procedure, lo stesso articolo 56, oltre ai noti principi, che hanno effettivamente disciplinato le attività valutativa nelle aziende e riferiti alla:

- **trasparenza delle procedure**
- **informazione adeguata e partecipazione del valutato**
- **diretta conoscenza dell’attività del valutato**

l’articolo in esame, alla luce evidentemente delle pratiche valutative svolte nelle diverse aziende del SSN, prevede l’ulteriore principio della ‘**imparzialità, celerità e puntualità**’, finalizzato a rafforzare le

previsioni che debbono garantire, in particolare, il sollecito assolvimento delle predette procedure (in particolare prima della scadenza dell'incarico dirigenziale) al fine, infatti, di garantire:

- **la continuità e la certezza delle attività professionali**
- **la stretta correlazione tra risultati e la riattribuzione di obiettivi**
- **l'erogazione della conseguente retribuzione di risultato.**

Detto principio declinato ex-novo, vale a dire dell'imparzialità, della celerità e della puntualità, concretizza una nuova e forse non omogenea categoria ma di sicura utilità, specificamente:

- a) il rispetto dei tempi, delle scadenze e delle procedure è essenziale per tutti gli attori del sistema, organizzazione, direttori di struttura e dirigenti professionali;
- b) il vitale principio della trasparenza vien ribadito anche in questa nuova categoria forse per ribadire che pur 'velocizzando' le procedure (celerità e puntualità) si debbono mantenere i 'requisiti' di trasparenza.

GLI ORGANISMI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE: CONFERMATI: ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE E COLLEGI TECNICI

Rispetto invece al pregresso art. 26 il novellato testo dell'articolo 57, che per altro riporta lo stesso titolo ('Organismi per la verifica e la valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti'), amplia la trattazione dell'argomento inserendo, come detto, alcune previsioni in precedenza inserite nell'allegato 5 del CCNL 2002-2005 ed integrate con interessanti innovative pattuizioni attribuendo alla materia quella organicità di cui francamente se ne sentiva la necessità e l'utilità.

L'art. 57 in argomento merita la seguente e schematica ripartizione che ne può facilitare l'esame, vale a dire:

- il primo comma elenca **gli organismi preposti alla valutazione** confermando il **collegio tecnico** e prevedendo correttamente, per effetto delle previsioni contenuto nel decreto 150(2009 (c.d. Decreto Brunetta) gli **Organismi Indipendenti di Valutazione o altri organismi con funzioni analoghe secondo l'organizzazione aziendale** (questi ultimi, sulla base del modello regionale di riferimento di regola denominati Nuclei di Valutazione delle Performance - NVP-);
- il secondo ed il terzo comma riguardano esclusivamente **il collegio tecnico**;
- il quarto comma concerne invece gli **Organismi**



Indipendenti di Valutazione (o organismi equiparati);

- il quinto comma, come si anticipava, **fissa alcuni principi relativi sia alla valutazione di prima istanza che di seconda istanza riferiti ai risultati ed alle attività professionali** in corrispondenza, rispettivamente, agli Organismi Indipendenti di Valutazione ed ai Collegi Tecnici.

A proposito quindi dei Collegi Tecnici il secondo comma ribadisce che il valutatore di prima istanza è **'il dirigente che è direttamente sovraordinato'** rispetto al dirigente destinatario della valutazione, secondo l'organizzazione aziendale: 'direttamente sovraordinato' significa che il dirigente valutato si trova in una posizione gerarchicamente e funzionalmente sotto ordinata rispetto al dirigente valutatore prefigurando, in relazione ai diversi assetti organizzativi delle aziende sanitarie la definizione, nell'ambito regolamentare, di alcune fattispecie particolari (dipendenza funzionale non coincidente con quella gerarchica per esempio).

Con riferimento invece alla **composizione del collegio tecnico** si conferma che:

1. la stessa viene definita dal direttore generale;
2. la presidenza del collegio spetta al direttore di dipartimento di riferimento.

Sulla composizione l'articolo in esame prevede una sorta di 'garanzia rappresentativa' per i dirigenti soggetti alla valutazione, garanzia rappresentata dalla presenza nel collegio stesso (almeno) di **'un dirigente**

appartenente alla disciplina o al profilo: tale previsione consente per altro di evitare che nel collegio ci siano solo e soltanto dirigenti della stessa disciplina: in pratica ciò evita l'attribuzione della valutazione di seconda istanza in termini di autoreferenzialità; il fatto che, con lungimiranza, venga invece prevista, sempre sotto forma di garanzia, la presenza, in alternativa, di (almeno) un dirigente del profilo, anziché della disciplina, consente di superare le difficoltà connesse alla ridotta presenza in Azienda di componenti appartenenti alla disciplina – in tal caso bisognerebbe infatti ricorrere a componenti della disciplina ma esterni all'azienda – e, contestualmente, ridurre quel grado di autoreferenzialità che si diceva più sopra attribuendo il ruolo di componente anche ad altri dirigenti dello stesso profilo ma di diversa disciplina.

La predetta previsione contrattuale non esclude comunque il ricorso a **componenti esterni all'azienda** sia, come detto, a componenti appartenenti alla disciplina oggetto di valutazione - in carenza di dirigenti della disciplina dipendenti dall'azienda - sia a componenti esterni esperti in metodologie valutative: ciò naturalmente potrà essere previsto dal Direttore Generale nei regolamenti di riferimento anche se va detto che, essendo previsto (secondo a linea, comma 5 dell'articolo in esame) che la seconda istanza **'attiene la verifica e validazione della correttezza metodologica attuata in prima istanza ...e con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative...'**: il ricorso ad esterni esperti in metodologie valutative appare quanto mai consigliabile, presenza questa che garantirebbe altresì quella talvolta auspicata posizione di parziale terzietà e che consentirebbe di ridurre il grado di autoreferenzialità ed accrescere invece il grado di trasparenza.

Circa poi le previsioni di cui al comma 2, alle lettere a, b e c, nulla di particolare si deve rilevare rispetto al passato se non:

- l'attenzione marcata all'aspetto temporale (*'la valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi'*) decisamente condivisibile;
- la necessità di garantire il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base in particolare.

Il 3° comma conferma la necessità di definire il **Regolamento di funzionamento del Collegio Tecnico** che, naturalmente, deve consentire la soluzione dei diversi aspetti che si possono presentare in sede di valutazione di seconda istanza: alcuni sono citati dal CCNL (astensione del direttore di dipartimento se già valutatore di prima istanza) ma altri forse

potevano essere previsti (casi di incompatibilità e o di conflitto di interesse in particolare, la maggioranza per considerare valida la seduta – quorum strutturale – e quella per considerare valida la decisione – quorum funzionale –, ecc.) fermo restando che lo stesso regolamento potrà certamente disciplinare tali ed altri ulteriori aspetti ritenuti necessari.

Il 4° comma dell'articolo 57 si riferisce invece alla valutazione dei risultati, confermando la qualificazione sia del valutatore di prima istanza che quello della seconda istanza introducendo espressamente **'gli indirizzi definiti dalle Regioni'** riferiti alla verifica ed alla valutazione annuale ai fini sia della valutazione positiva che negativa: in effetti anche in passato le Regioni hanno esercitato tale potere di indirizzo che si ritiene necessario sia per dettagliare gli ulteriori aspetti applicativi che per omogeneizzare nelle Aziende del Servizio Sanitario Regionale le modalità e le prassi valutative relative ai risultati annuali: il modello regionale di riferimento non solo suggerisce ma rende necessario tale formulazione di indirizzi.

LA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA E DI SECONDA ISTANZA: UNICO PROCESSO VALUTATIVO

Va ricordato che, per quanto riguarda i direttori di struttura in senso lato, siano essi direttori di dipartimento, di struttura complessa, di distretto, di presidio, i risultati di gestione e prestazionali debbono tener conto degli strumenti di cui all'art. 15 comma 5 del d.leg.vo 502/92 e s.m.i. (cfr.) che costituisce, come noto, la pietra miliare della valutazione della dirigenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Il 5° comma dell'articolo 57 fissa alcuni punti salienti, in parte già espressi in precedenza, con riferimento alle due tipologie di valutazione (risultati annuali ed attività professionali) **accumunando la disciplina delle tue tipologie nelle due fasi della valutazione vale a dire della prima istanza e della seconda istanza**: in tal senso viene acclarato che la valutazione di prima istanza rappresenta il 'momento conclusivo di un processo articolato' prevedendo chiaramente, come la prassi ha palesemente suggerito, che la valutazione di prima istanza non deve concentrarsi 'solo' nella valutazione finale **ma deve essere il risultato di un confronto permanente del valutatore col valutato** sia nella prima fase (di attribuzione degli obiettivi annuali o in sede iniziale di attribuzione dell'incarico) che in itinere con possibilità di confronto costruttivo ed eventuali riposizionamenti.

La valutazione di seconda istanza introduce, come detto, lo spazio di azione del valutatore preposto cir-

coscritto alla **possibilità di 'modificare' e 'integrare' la valutazione di prima istanza solo e soltanto se si dovessero rilevare anomalie significative**: ciò conferma da una parte il prevalente ruolo valutativo attribuito al dirigente valutatore di prima istanza, e non poteva essere francamente altrimenti, e dall'altra la garanzia per il valutato rappresentata dalla conferma della valutazione di seconda istanza (quest'ultima, come la prassi conferma nella sostanza, di regola confermativa della prima).

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DELL'OIV

Il successivo art. 58 'effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'OIV' conferma quanto già previsto in precedenza con l'art. 27 del pregresso CCNL vale a dire:

- **l'area di valutazione (i risultati annuali);**
- **l'Organismo Indipendente di Valutazione o Soggetto equivalente;**
- **la determinazione della retribuzione di risultato** (stabilita sulla base dell'esito della valutazione annuale);
- **il concorso della valutazione annuale rispetto alla valutazione delle attività professionali** (di competenza del Collegio Tecnico come già sottolineato);

ciò che invece costituisce valore aggiunto concerne più precisamente quanto previsto dall'art. 93 in riferimento alla determinazione della retribuzione di risultato, che stabilisce **la procedura** per l'erogazione della stessa: sono evidenti e significativi in tal senso:

- l'obbligo del 'dirigente responsabile dell'articolazione organizzativa' di **illustrare a ciascun dirigente collaboratore appartenente alla struttura, gli obiettivi ed i livelli di prestazione assegnando gli stessi a ciascuno dei dirigenti collaboratori** (obbligo connotato al ruolo di gestore di risorse umane);
- **l'attribuzione, a conferma, in modo differenziato della retribuzione di risultato** sulla base dei conseguenti risultati prestazionali e di gestione;
- l'attribuzione di **una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate**, soluzione individuata quale forma di accentuazione della differenziazione ed esercizio più appropriato della premialità.

GLI EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI DA PARTE DEI COLLEGI TECNICI

Gli effetti della valutazione positiva delle attività professionali di competenza in secondo grado del Collegio Tecnico vengono esaminati dal successivo **art. 59 che, conferma gli elementi (cfr.) da tenere**



in considerazione, in seconda istanza, indicati nel precedente articolo 28 comma 1, dalle lettere a alla lettera j comprese, introducendo, a conferma, tanto per sgomberare eventuali ulteriori dubbi e comunque a completamento, i risultati annuali, come già riferito: in tal senso la lettera b prevede l'obbligo di considerare, congiuntamente agli altri elementi, **'i risultati conseguiti'** ma anche **le competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali**: quindi trattasi non solo di risultati, associati alle valutazioni annuali – vedi lettera m – ed acclarati in seconda istanza dall'OIV o struttura analoga, ma anche di **'competenze dimostrate'**, in altre parole per i professionisti deve essere definito dalle aziende il c.d. **modello delle competenze** prefigurando, per ciascuno di essi, il bagaglio delle competenze effettivamente attribuite, e formalizzate, ed i riposizionamenti competenziali anche in correlazione allo sviluppo professionale dei professionisti medesimi (cfr. art. 55 sopra citato). Ulteriormente, al pari di quanto previsto per la valutazione annuale, viene stabilito (lettera h) che **le Regioni possono in materia esprimere eventuali indirizzi regionali**: in tal caso è una facoltà e non un obbligo come invece previsto dal 4 comma dell'art. 57.

LA VALUTAZIONE NEGATIVA: CONFERME E POSSIBILI REVISIONI

Infine gli articoli dal 60 al 63 disciplinano la valutazione negativa confermando sia **l'obbligo del contraddittorio al fine di acquisire le eventuali controdeduzioni del dirigente valutato che la facoltà di essere accompagnato da persona di fiducia**: la garanzia del contraddittorio deve essere prevista in entrambe le tipologie valutative, quindi sia per le valutazioni dei risultati annuali di fronte all'OIV o Soggetto equivalente sia per le valutazioni delle attività professionali di fronte quindi al competente Collegio Tecnico.

Gli **effetti della valutazione negativa da parte dell'OIV o soggetto equivalente** sono i medesimi previsti dal pregresso art. 30 (cfr.) che viene totalmente confermato (naturalmente sostituendo il Nucleo di Valutazione di cui al primo comma con l'OIV o struttura equivalente) e quindi:

- **la perdita totale o parziale della retribuzione di risultato;**
- **la revoca dell'incarico** con le garanzie ivi specificate e nei termini declinati dall'articolo stesso.

Tali effetti sono naturalmente diversi in relazione alla

tipologia di incarico avendo lo stesso art. 30, tuttora in vigore come detto, distinto gli stessi, correttamente, fra direttori di struttura e dirigenti professional.

Tali effetti sono oggetto di particolare attenzione da parte dei contraenti ed infatti, come stabilito dalla Dichiarazione Congiunta n. 8, le parti ribadiscono la necessità di rivedere, nell'ambito della disciplina della valutazione, in particolare *'gli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte degli OIV'*: è ragionevole ipotizzare in tal senso un possibile temperamento degli effetti in questione sulla *'revoca dell'incarico'* tenuto conto che tale ipotesi congenitamente connessa alla valutazione delle attività professionali (Collegio Tecnico in seconda istanza).

Anche la sostanziale impalcatura dell'art. 62, a conferma degli effetti della valutazione negativa delle attività professionali e dei risultati sugli incarichi da parte del Collegio Tecnico, richiama quanto già disciplinato dall'art. 31 del precedente CCNL: i due profili innovativi e significativi riguardano:

- il comma 5 che prevede **la riduzione della retribuzione di posizione nel caso di valutazione negativa, per un massimo del 40%** e per altro fatti salvi eventuali conguagli di quanto percepito: è comunque una previsione significativa che consente di incidere anche sulla retribuzione di posizione per effetto della valutazione negativa espressa dal Collegio Tecnico;
- il successivo comma 6 che conferma **la facoltà di recesso da parte dell'azienda**, come in precedenza per altro già previsto, ma nel rinnovato testo la stessa facoltà di recesso viene condizionata alle procedure previste dall'art. 106 (comitato dei Garanti).

