

Azienditalia

IL PERSONALE

Mensile di gestione e amministrazione del personale degli enti locali

ENTI LOCALI

www.edicolaprofessionale.com/azienditaliapersonale

8-9
2017

**Assunzioni negli enti locali:
presupposti, novità e contabilizzazione
della spesa di personale**

**Le prescrizioni normative rilevanti ai fini
della valutazione individuale dei dirigenti**

**Accesso alla dirigenza: imprescindibilità
del requisito della laurea**

**Le Unioni dei Comuni eterogenee
quali volano per le aree interne.
Il caso dell'Unione Valle Savio**



*Possono cambiare le regole,
non i miei riferimenti.*

*Il mio punto fermo
è Leggi d'Italia **PA**.*

Y87EUCI

LEGGI D'ITALIA PA è da sempre la soluzione di riferimento per chi lavora nella Pubblica Amministrazione e deve affrontare in un contesto in continua trasformazione adempimenti complessi e crescenti responsabilità.

Leggi d'Italia PA offre, in una unica soluzione, tutte le informazioni e gli strumenti necessari per svolgere con efficacia, sicurezza ed efficienza il proprio lavoro.

L'interpretazione delle norme a cura dei migliori esperti del settore; le procedure operative

in materia di appalti, tributi, contabilità, lavoro pubblico, anagrafe, ambiente e urbanistica; l'approfondimento delle riviste e dei libri; modelli per la redazione degli atti amministrativi; l'aggiornamento tempestivo sulle novità; le più ampie ed aggiornate raccolte di normativa, prassi e giurisprudenza, tanti servizi personalizzati e l'assistenza della nostra Redazione.

Tutto questo con un sistema di ricerca intelligente, facile ed immediato che comprende e interpreta le tue esigenze.

PER TE 15 GIORNI DI PROVA GRATUITA
pa.leggiditalia.it



In primo piano

Pubblico impiego - Dirigenza	Le prescrizioni normative rilevanti ai fini della valutazione individuale dei dirigenti di Angelo Maria Savazzi	447
Riforma del pubblico impiego	Le assunzioni negli enti locali: presupposti, novità e contabilizzazione della spesa di personale di Anna Guiducci e Patrizia Ruffini	459
Riforma del pubblico impiego	Lavoro agile: le linee guida di Rosa Iovino	467

Il punto su ...

Pubblico impiego - Dirigenza	La laurea è un requisito imprescindibile per l'accesso alla dirigenza di Federica Caponi e Manuela Ricoveri	471
-------------------------------------	---	------------

Esperienze in ... comune

Ottimizzazione della produttività	Le Unioni dei Comuni eterogenee quali volano per le aree interne. Il caso dell'Unione Valle Savio di Enrico Cangini	475
--	---	------------

Documenti

Giurisprudenza		483
	Concorso pubblico - Domanda di partecipazione on line ed esclusione dal concorso per problemi tecnici <i>TAR Lombardia, Sentenza, 27 giugno 2017, n. 1450</i>	483
	Concorso pubblico - Tempo dedicato alla correzione degli elaborati: insindacabilità <i>TAR Toscana, Sentenza 27 giugno 2017, n. 887</i>	485
	Concorso pubblico - Nomina di nuova commissione dopo le prove selettive <i>TAR Sardegna, Sentenza 26 giugno 2017, n. 438</i>	486
	Nucleo di valutazione - Selezione concorsuale e valutazione dei titoli <i>TAR Puglia, Sentenza 22 giugno 2017, n. 729</i>	489
	Progressione verticale - Corso concorso e criteri di valutazione <i>TAR Umbria, Sentenza 20 giugno 2017, n. 459</i>	491
	Danno erariale - Spese di rappresentanza dell'ente <i>Corte dei conti, Sentenza 14 giugno 2017, n. 13</i>	492

Indici

Cronologico e analitico	496
-------------------------	------------

Azienditalia

IL PERSONALE

Mensile di gestione e amministrazione
del personale degli enti locali

EDITRICE

Wolters Kluwer Italia s.r.l.
Strada 1, Palazzo F6 - 20090
Milanofiori Assago (MI)

INDIRIZZO INTERNET

www.edicolaprofessionale.com/azienditaliapersonale

DIRETTORE RESPONSABILE

Giulietta Lemmi

COORDINATORE SCIENTIFICO

Stefania Tagliabue

COMITATO TECNICO

Paolo Belli, Tiziano Grandelli, Natalia Mancini, Silvano Marchegiani, Sylvia Kranz, Mirco Zamberlan

REDAZIONE

Antonella Baroli (antonella.baroli@wolterskluwer.com)
Roberto Morettini (roberto.morettini@wolterskluwer.com)

REALIZZAZIONE GRAFICA

Ipsos - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOPOSIZIONE

Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

PUBBLICITÀ:

 **Wolters Kluwer**

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Strada 1 Palazzo F6
20090 Milanofiori Assago 8MI, Italia

Per informazioni in merito a contributi, articoli ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione AZIENDITALIA
Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono (02) 82476.020 - telefax (02) 82476.054
e-mail redazione.azienditalia.ilpersonale-it@wolterskluwer.com

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali errori o inesattezze

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 783 del 23 dicembre 2003
Iscrizione al ROC n. 1702 del 4 settembre 2001
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti, in modalità digitale, hanno durata 12 mesi con formula rolling dalla data di sottoscrizione e si intendono rinnovati, in assenza di disdetta da comunicarsi entro 90 gg. prima della data di scadenza a mezzo raccomandata A.R.
da inviare a Wolters Kluwer Italia S.r.l. Strada 1 Pal. F6 Milanofiori 20090 Assago (MI).
Servizio Clienti: tel. 02.824761 -
Indirizzo internet: www.servizioclienti.wki.it
e-mail: servizioclienti.ipsoa@wolterskluwer.com

ITALIA/ESTERO

Abbonamento digitale 12 mesi (comprensivo della Rivista Azienditalia € 147,00 + iva
Arretrati: consultabili online a partire dal 2005, con abbonamento alla raccolta delle annate.
Abbonamento 12 mesi (comprensivo di Azienditalia): € 316 + iva oppure € 158 + iva per gli abbonati alla rivista.

MODALITÀ DI CONSULTAZIONE

La rivista è consultabile in formato digitale su pc, tablet (iOS e Android) e smartphone (Android).
I fascicoli possono essere scaricati da
- edicolaprofessionale.com/azienditalia
- edicolaprofessionale.com/azienditaliapersonale
- da App Edicola Professionale, disponibile gratuitamente su AppStore, Google Play, Samsung Apps o Amazon AppStore for Android.

FORMULA AZIENDITALIA PIÙ

(comprendente, oltre ad Azienditalia i quattro corsi e-Learning annuali di Azienditalia I Corsi)

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc., scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono (02) 824761 - telefax (02) 82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono (02) 82476.999
e-mail servizio.clienti.ipsoa@wolterskluwer.com

ITALIA/ESTERO - Abbonamento digitale 12 numeri: € 188,00 + iva

MODALITÀ DI PAGAMENTO

Il pagamento potrà essere effettuato con un versamento intestato a Wolters Kluwer Italia s.r.l. Strada 1, Palazzo F6, 20090 Milanofiori Assago (MI), utilizzando le seguenti modalità:
- Conto Corrente Postale 583203
- Conto Corrente Bancario IBAN IT61M0306933684100000002208

DISTRIBUZIONE

Vendita esclusiva per abbonamento

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196,
La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Assago Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D. Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Centro Direzionale Milanofiori Strada 1-Palazzo F6, 20090 Assago (MI), o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Pubblico impiego - Dirigenza

Le prescrizioni normative rilevanti ai fini della valutazione individuale dei dirigenti

di Angelo Maria Savazzi - Esperto in misurazione e valutazione della performance negli enti territoriali - Presidente OIV Regione Calabria - Revisore contabile

L'articolo si occupa delle prescrizioni dal cui rispetto il legislatore nazionale fa discendere o la rilevanza ai fini della valutazione individuale o effetti diretti sulla retribuzione di risultato. Si tratta di interventi normativi che integrano, *ope legis*, la valutazione del personale dirigente e che pongono il problema dell'entità della rilevanza e dell'organo chiamato a graduare le conseguenze della mancata osservanza delle norme.

Premessa

La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale dirigente è oggetto di particolare attenzione del legislatore che vede nel sistema e nel processo di valutazione una leva importante, in molti casi l'unica leva, per favorire l'attuazione di alcune norme. Le disposizioni di legge dalle quali il legislatore fa discendere la rilevanza ai fini della valutazione della *performance* individuale dei dirigenti continuano ad avere una portata che recenti ulteriori interventi hanno confermato o addirittura potenziato (1).

Una prima importante considerazione riguarda l'appropriatezza della leva valutativa per spronare all'attuazione di norme, evitando di utilizzare altri strumenti che propriamente sarebbero più adatti per perseguire la finalità che il legislatore si propone e con l'effetto di sovraccaricare in modo improprio il processo valutativo.

Il rischio evidente è che, ogni volta che per spingere all'attuazione di una norma se ne sanciscono gli effetti sulla valutazione individuale, la valuta-

zione rischia di diventare un contenitore indistinto di effetti sanzionatori dove tutto è rilevante e non svolge, quindi, propriamente il compito di orientare l'azione dei dirigenti e delle strutture verso l'attuazione delle priorità strategiche definite dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e polverizzano in mille rivoli gli elementi che il valutatore deve esaminare.

Una tendenza di questo tipo si esprime anche in alcune normative regionali (2) e addirittura in atti amministrativi di indirizzo dove proliferano le previsioni del tipo: "la mancata attuazione della presente delibera è rilevante ai fini della valutazione dei dirigenti interessati".

Accanto a questa criticabile sovraesposizione dei sistemi valutativi emerge anche un'incapacità delle amministrazioni di approntare gli opportuni strumenti organizzativi, informativi e informatici per misurare quanto la norma richiede di valutare con il paradosso finale che per un verso la norma impone la rilevanza e dall'altro il valutatore non ha strumenti per verificare il livello di attuazione e la riconducibilità alla posizione del singolo dirigente,

(1) Cfr. L. Falduto e M. Rossi, "Obblighi normativi e responsabilità dei dirigenti: fattispecie e procedure di riferimento", in questa *Rivista*, 3/2017.

(2) L'art. 1, comma 6, L.R. n. 47/2011 della Regione Calabria stabilisce una decurtazione del 20% della retribuzione di risultato, spettante all'esito della valutazione individuale ex art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, al verificarsi degli inadempimenti indicati nel medesimo articolo. L'art. 3, comma 3, della medesi-

ma legge regionale prevede una ulteriore decurtazione del 20% al verificarsi degli inadempimenti indicati nel medesimo articolo. Poiché la legge regionale citata non indica a chi spetta rilevare l'inadempimento appare plausibile che al momento dell'erogazione della retribuzione di risultato la struttura competente a tale erogazione dovrà richiedere apposita attestazione al dipartimento competente sugli adempimenti previsti dalla legge, per evitare il rischio di danno erariale.

In primo piano

con il rischio evidente che le corrispondenti norme risultino fortemente depotenziate.

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* individuale inizia con l'assegnazione degli obiettivi che per i dirigenti apicali viene effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Gli interventi legislativi di cui sopra integrano la valutazione del personale dirigente e in alcuni casi si spingono fino ad impedire l'erogazione dell'indennità di risultato come conseguenza di un certo comportamento.

Questo modo di procedere del legislatore se da un lato arricchisce il processo di valutazione dall'altro pone alcuni problemi che devono essere affrontati:

- quale sia l'organo competente ad operare le ulteriori misurazioni e valutazioni richieste dalla normativa;

- in quale momento del processo di valutazione si debbano considerare le ulteriori indicazioni normative;

- come opera nel complessivo sistema di assegnazione degli obiettivi, se cioè si tratta di un'inserzione automatica di obiettivi o se, stabilita la valutazione in base agli obiettivi assegnati, si debba operare un ulteriore passaggio per verificare se siano state rispettate le prescrizioni legislative.

Nei casi esaminati di seguito quando il legislatore stabilisce che un determinato comportamento o il mancato adeguamento ad una norma produce effetti sulla valutazione individuale opera in tre modi alternativi:

- 1) prevede che l'adozione di misure organizzative per conseguire determinate finalità siano parte degli obiettivi del dirigente il cui raggiungimento "costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della *performance* organizzativa e individuale";

- 2) stabilisce che il mancato rispetto della norma "è rilevante ai fini della misurazione e valutazione della *performance* individuale";

- 3) prevede che dal mancato rispetto della norma discenda una conseguenza radicale, o in relazione al concorso dei singoli dirigenti o, in generale, per tutti i dirigenti, e cioè la impossibilità di erogazione della retribuzione di risultato.

In tutti i casi è necessario che il titolare del potere valutativo (l'organo di indirizzo politico-amministrativo o i dirigenti) "interpreti" il comportamento da valutare (che il legislatore chiede di "sanzionare") al fine di stabilire il grado della rilevanza legato anche alla misura del concorso del dirigente al mancato rispetto della norma. In quest'ultimo caso si pone un ulteriore problema: il concorso del

dirigente al mancato rispetto della norma deve essere in relazione ai compiti assegnati al dirigente nell'ambito del ruolo che riveste o può essere anche indiretto? Ed ancora: qualora non sia possibile identificare in maniera precisa i dirigenti che hanno concorso al mancato rispetto della norma è possibile estendere gli effetti sanzionatori (la non erogazione dell'indennità di risultato) a tutti i dirigenti dell'Ente, indipendentemente dalle responsabilità connesse alla specifica attuazione della norma?

Infine un problema cruciale che in verità pervade l'intero sistema valutativo: come ci si deve comportare nella ipotesi in cui, rispetto alla prescrizione normativa, l'amministrazione non abbia approntato i necessari presidi di misurazione in grado di rendere conoscibile il rispetto della prescrizione e la riconducibilità al singolo dirigente? Proprio su quest'ultimo aspetto, e in termini generali, recentemente è intervenuto il Consiglio di Stato nell'ambito del parere sulla bozza di decreto legislativo recante modifiche al D.Lgs. n. 150/2009, adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, lett. r), Legge n. 124/2015 e divenuto definitivo con il D.Lgs. n. 74/2017. In particolare il Consiglio di Stato ha rilevato come sia necessario superare i sistemi di valutazione "sostanzialmente fondati su autodichiarazioni delle strutture interessate" e la necessità che siano supportati da un sistema informatico, anche in adempimento della previsione dell'art. 40, comma 1, D.Lgs. n. 82/2015 (Codice amministrazione digitale), che sia alimentato direttamente ed in automatico dal sistema del controllo di gestione e di gestione del bilancio. Inoltre ha affermato che "i moduli analogici di misurazione, comunque facilmente manipolabili, appaiono inadeguati a fornire dati utili per la valutazione". Se tutto ciò è vero in generale lo è ancor di più rispetto alle prescrizioni normative cui si fa riferimento nel presente intervento.

Gli effetti della valutazione negativa

La recente modifica al D.Lgs. n. 150/2009 operata dal D.Lgs. n. 74/2017 (adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, lett. r), della Legge n. 124/2015) ha ulteriormente enfatizzato le conseguenze della valutazione negativa dei dirigenti. Il nuovo comma 5-bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che la valutazione negativa dei dirigenti rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ex art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001 (che può portare all'impossibilità di rinnovo fino alla revoca dell'incarico dirigenziale) e

ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare come normato dall'art. 55-*quater*, comma 2, lett. f-*quinquies* del D.Lgs. n. 165/2001 ("licenziamento per insufficiente rendimento").

Il primo aspetto che deve essere chiarito è cosa si intenda per valutazione negativa; correttamente la norma richiamata rinvia alla disciplinata definita nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adottato ai sensi dell'art. 7. Pertanto è in questo ambito che deve essere correttamente definito a quale valutazione (in termini quantitativi) corrisponda una condizione di negatività; infatti nella logica di graduazione delle valutazioni finali il parziale raggiungimento degli obiettivi, che rappresenta uno dei fattori sui quali si sviluppa la valutazione individuale, non può essere considerata di per sé sintomo di una condizione di negatività. In linea generale il sistema deve prevedere il punteggio al di sotto del quale la prestazione debba essere considerata inadeguata, e quindi negativa, prevedendo che a quel punteggio non consegua il diritto, neanche parziale, alla retribuzione di risultato. Espresso in questi termini il perimetro di operatività della valutazione negativa, i punteggi superiori non potranno essere considerati manifestazione di valutazione negativa e daranno accesso a diversi livelli di retribuzione di risultato fino al massimo previsto in sede di contrattazione nazionale e decentrata. Per quanto invece riguarda il profilo del procedimento disciplinare per insufficiente rendimento lo stesso art. 55-*quater* prevede che il licenziamento disciplinare possa conseguire ad una valutazione negativa "reiterata nell'arco dell'ultimo triennio".

Con riguardo all'oggetto del presente intervento non sono indifferenti le modalità attraverso cui si esprime la rilevanza del rispetto di alcune prescrizioni normative ai fini della valutazione individuale. È, infatti, opportuno che il Sistema di misurazione e valutazione stabilisca quando tale rilevanza debba essere valutata e cioè se debba incidere sul punteggio finale della valutazione in modo da concorrere alla determinazione della eventuale valutazione negativa oppure se debba intervenire sul punteggio finale correggendolo ex post, con effetti sulla determinazione della retribuzione di risultato, senza che ne modifichi l'esito ai fini della valutazione negativa.

Alcune recenti previsioni normative

Telelavoro e conciliazione tempi di vita e di lavoro

L'art. 14, comma 1, della Legge n. 124/2015 introduce una casistica "innovativa" rispetto alle altre previsioni trattate più avanti ed in particolare:

- 1) assegna un obiettivo ben definito che prevede che entro tre anni almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, debbono potere utilizzare modalità di svolgimento della prestazione lavorativa basate sul telelavoro o su forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (3);
- 2) per conseguire l'obiettivo di cui al punto precedente l'amministrazione definisce obiettivi annuali intermedi;
- 3) il perseguimento di tali obiettivi deve avvenire senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica;
- 4) il raggiungimento degli obiettivi come descritti ai punti precedenti "costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale";
- 5) infine le amministrazioni pubbliche individuano specifici indicatori per misurare l'impatto delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, adeguando "i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno".

Di fronte a tale previsione normativa si pongono diverse problematiche applicative che meritano di essere considerate. Innanzitutto le amministrazioni devono prevedere la messa in campo di specifiche azioni gestionali in grado di consentire nel triennio il raggiungimento del target indicato dalla norma per cui è ben possibile che nel primo anno le misure organizzative, quindi gli obiettivi ad essi correlati, siano solo prodromici al risultato finale. Affinché al momento della valutazione individuale vi sia un effetto certo occorre che l'obiettivo sia espressamente ricondotto a specifiche strutture organizzative e alla responsabilità dei dirigenti ad essi preposti. Infine le amministrazioni devono utilizzare specifici indicatori di impatto (quindi collegati all'attuazione degli obiettivi strategici) in grado di misurare l'effetto finale delle misure organizzative adottate.

Dalla prescrizione normativa si evincono le seguenti possibili conseguenze:

(3) Cfr. di Rosa Iovino "Lavoro agile: le linee guida", in questa *Rivista*, pag. 467.

In primo piano

1) se nulla è previsto nei documenti di programmazione e rendicontazione delle *performance* e in sede di assegnazione degli obiettivi individuali il valutatore non può esimersi dal considerare la prescrizione e deve farlo acquisendo le necessarie informazioni (4) sulla riconducibilità ai singoli dirigenti di vertice della prescrizione e la misura della rilevanza per la quale più avanti viene ipotizzata una possibile soluzione applicativa;

2) se invece l'obiettivo viene declinato dai documenti di programmazione delle *performance* e/o negli obiettivi individuali, ovviamente i risultati conseguiti sono considerati nella valutazione individuale e questa dovrebbe essere la condizione ordinaria di gestione della prescrizione.

Non sembra invece ipotizzabile che in qualche modo l'amministrazione eluda la prescrizione normativa anche solo rinviando l'approntamento dei necessari presidi; ciò potrà avvenire solo ipotizzando gli opportuni interventi prodromici che comunque nell'arco del triennio consentano di perseguire la finalità prescrittiva prevista dalla normativa. Solo nella ipotesi in cui nessun dipendente chieda di utilizzare tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si potrà considerare non applicabile la relativa prescrizione.

D.Lgs. n. 50/2016 - Codice dei contratti pubblici

L'introduzione o l'aggiornamento di una normativa è frequentemente accompagnato dai riflessi sulla valutazione individuale. La revisione della normativa in materia di contratti pubblici avvenuta con il D.Lgs. n. 50/2016 non ha mancato di tenere fede a questa che possiamo considerare ormai una "prassi" ordinaria del legislatore. In particolare viene previsto quanto segue:

1. l'art. 31, comma 12, dopo avere stabilito che il documento di programmazione, che deve essere predisposto dal soggetto responsabile dell'unità organizzativa competente in relazione a ciascun intervento, al fine di garantire il controllo effettivo sull'esecuzione delle prestazioni da parte della stazione appaltante, costituisce obiettivo strategico nell'ambito del piano della *performance* organizzativa dei soggetti interessati, statuisce che se ne debba tenere conto in sede di valutazione dell'indennità di risultato e di erogazione degli incentivi per

funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del medesimo decreto;

2. l'art. 38, comma 9, istituisce un apposito fondo (5) presso l'ANAC che destinerà le relative risorse alle amministrazioni di appartenenza delle stazioni appaltanti con la finalità di incrementare il fondo per la remunerazione del risultato dei dirigenti e dei dipendenti appartenenti alle unità organizzative competenti per i procedimenti di cui al codice dei contratti pubblici ed a seguito della valutazione positiva della stazione appaltante da parte della stessa ANAC. Della medesima valutazione positiva della stazione appaltante se tiene conto ai fini della valutazione della *performance* organizzativa e gestionale dei dipendenti interessati;

3. l'art. 81, comma 3, stabilisce che costituisce "oggetto di valutazione della *performance* il rifiuto, ovvero l'omessa effettuazione di quanto necessario a garantire l'interoperabilità delle banche dati" nell'ambito della banca dati centralizzate gestita dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, da utilizzare per acquisire la documentazione comprovante il possesso dei requisiti di carattere generale, tecnico-professionale ed economico e finanziario, per la partecipazione alle procedure disciplinate dal codice dei contratti pubblici e per il controllo in fase di esecuzione del contratto della permanenza dei suddetti requisiti. In questi casi è "l'ANAC, debitamente informata dal Ministero delle infrastrutture e dei trasporti" che effettua le dovute segnalazioni all'organo di vertice dell'amministrazione o organismo pubblico.

A parte alcune imprecisioni lessicali delle norme citate, sono possibili alcune riflessioni.

Relativamente al punto 1 sono previste due conseguenze: da un lato viene prevista l'inserzione automatica di un obiettivo strategico nel Piano della *performance* dell'Ente sul quale quest'ultimo dovrebbe intervenire per precisare meglio l'operatività, atteso che non può essere considerata esaurita l'azione strategica con la sola predisposizione del documento di programmazione dei controlli, e dall'altro se ne deve tenere conto ai fini della "valutazione dell'indennità di risultato" (formula non proprio chiara e semanticamente imprecisa). Quest'ultimo effetto potrebbe voler significare che la valutazione individuale viene effettuata in generale sulla base del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente e che l'eventuale non attuazione della

(4) Peralto con le recenti modifiche apportate dal D.Lgs. n. 74/2017 è stata significativamente potenziata la possibilità dell'OIV di accedere ai dati e alle informazioni interne ed ai sistemi informativi.

(5) Il fondo è costituito con gli importi delle sanzioni irrogate dall'ANAC ai sensi dell'art. 211 del D.Lgs. n. 50/2017 che ha subito modifiche nel corso del tempo che hanno reso non più attuale la previsione.

norma dovrebbe essere considerata per determinare un effetto di riduzione della indennità di risultato che, in assenza di determinazioni interne, è difficile quantificare; si rientra in quelle situazioni nelle quali l'assenza di una normativa di dettaglio interna depotenzia l'effettività della norma e la certezza delle conseguenze derivanti dalla inosservanza.

Relativamente al punto 2 è interessante la previsione secondo la quale la valutazione positiva effettuata dall'ANAC si riverbera sui dipendenti dell'amministrazione di appartenenza della medesima stazione appaltante. Su questo specifico aspetto la norma si limita a stabilire che se ne debba tenere conto ma il valutatore dovrà preoccuparsi di precisare l'effetto nell'ambito della valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi che sono parte della *performance* individuale ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009; a parte l'entità dell'effetto finale, va considerato che il valutatore dovrà anche motivare la ragione per la quale della valutazione positiva da parte di ANAC della stazione appaltante ha ritenuto di non tenerne conto nella valutazione individuale dei dipendenti interessati.

Relativamente al punto 3 è necessaria una apposita segnalazione da parte dell'ANAC in assenza della quale si deve intendere che non vi siano state violazioni della prescrizione normativa; ciò è esplicitamente previsto dalla norma citata per cui nessuna

azione di verifica dovrà effettuare il valutatore in assenza di tali segnalazioni. Da notare come in questo caso la norma introduca un meccanismo certo su cui il valutatore deve basare la valutazione, anche se la misura dell'incidenza è tutta da costruire.

Una difficile ricognizione

L'eccessivo utilizzo da parte del legislatore della leva valutativa per sollecitare gli enti all'attuazione di determinate prescrizioni, rende incerta la ricognizione completa delle norme che includono tali previsioni. Ciò rischia di rendere incompleto lo sforzo del valutatore di ricognire le norme oltre a rendere inutilmente diffusa un'opera che sarebbe bene far rientrare nell'ambito dei compiti di indirizzo che il novellato art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 affida al Dipartimento della funzione pubblica.

Senza pretese di esaustività nella tabella seguente vengono riepilogate alcune disposizioni normative, oltre quelle trattate in precedenza, che indirizzano la valutazione della *performance* individuale del personale dirigente, distinguendo quelle per le quali è prevista una generica rilevanza da quelle che invece incidono direttamente sull'entità della retribuzione di risultato:

Obblighi concernenti la generalità delle pubbliche amministrazioni				
Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato
Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della <i>performance</i> individuale, nonché responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente	Legge n. 241/1990, art. 2, comma 9		
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata 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 CIVIT 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.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 21, comma 1-bis		
Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, conti-	D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis		

In primo piano

Obblighi concernenti la generalità delle pubbliche amministrazioni				
Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte	Rilevante ai fini della valutazione individuale	Rilevante ai fini della retribuzione di risultato
	nuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. ... I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato.			
Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile	c. 5 quarto periodo I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente c. 5- <i>quater</i> I contratti di lavoro a tempo determinato posti in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato	D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, commi 5 e 5- <i>quater</i>		
Costituzione Comitato Unico di garanzia	c. 5. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 57, comma 5		
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.L. n. 82/2005)	c. 4 A decorrere dal 1° gennaio 2013, salvo i casi in cui è prevista dalla normativa vigente una diversa modalità di comunicazione o di pubblicazione in via telematica, le amministrazioni pubbliche e i gestori o esercenti di pubblici servizi comunicano con il cittadino esclusivamente tramite il domicilio digitale dallo stesso dichiarato, anche ai sensi dell'art. 21-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, senza oneri di spedizione a suo carico. Ogni altra forma di comunicazione non può produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario. L'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientra tra i parametri di valutazione della <i>performance</i> dirigenziale ai sensi dell'art. 11, comma 9, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.	D.Lgs. n. 82/2005, art. 3- <i>bis</i>		
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.L. n. 82/2005)	c.1- <i>ter</i> ultimo periodo. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa e individuale dei dirigenti.	D.Lgs. n. 82/2005, art. 12		
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.Lgs. n. 82/2005)	c. 4 Le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della <i>performance</i> dirigenziale.	D.Lgs. n. 82/2005, art. 52		
Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti rappresenta un elemento di valutazione dei dirigenti.	Legge n. 69/2009, art. 7, comma 2		
Obblighi di trasparenza	c. 1 secondo periodo. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle <i>per-</i>	D.Lgs. n. 33/2013, art. 44		