



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

UFFICIO PERSONALE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI
SERVIZIO TRATTAMENTO DEL PERSONALE

DFP-0010001-28/02/2000-1.2.3.3

Parere UPPA n.15/08

Al comune di Martina Franca
Piazza Roma, 32
74015 Martina Franca (TA)

OGGETTO: richiesta copia "risoluzione" (parere) del 18 settembre 2000, n. 3589/10.2.

In relazione alla richiesta specificata in oggetto da parte di codesto Comune nel trasmettere copia del parere in argomento, relativo alla corresponsione dell'indennità di risultato al personale dirigente, si ritiene necessario compiere alcune precisazioni. Occorre infatti tener presente che il parere in questione è strettamente riferibile alla fattispecie particolare prospettata dal richiedente Comune (nucleo in via di costituzione). Inoltre, è necessario considerare che nel frattempo il quadro normativo delineato con le riforme degli anni '90 si è consolidato e pertanto non si può prescindere oggi dalle implicazioni derivanti dal mutato contesto anche alla luce degli orientamenti giurisprudenziali.

Come noto, uno dei punti cardine del recente processo di riforma della pubblica amministrazione è costituito dal principio di distinzione tra politica e amministrazione, che implica la distinzione tra funzioni degli organi di governo e funzioni dei dirigenti. Spetta infatti agli organi di governo la funzione di indirizzo politico-amministrativo e di controllo mentre ai dirigenti è attribuita la titolarità della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, che gli stessi esercitano mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo (principio espresso chiaramente anche per gli enti locali dall'art. 107 d.lgs. 267/2000).

L'atto fondamentale che di regola consente il raccordo tra le funzioni di indirizzo politico - amministrativo e le funzioni di gestione è costituito dal P.E.G., previsto dagli artt. 108 e 169 del d.lgs. 267/2000, deputato a tradurre gli obiettivi e le direttive della giunta in attività di gestione da parte delle strutture organizzative dell'ente, mediante la trasformazione degli obiettivi strategici in obiettivi di gestione conseguentemente assegnati ai dirigenti ai fini del loro conseguimento, congiuntamente alle necessarie risorse di carattere finanziario.

Come noto l'adozione del P.E.G. è facoltativa per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti secondo quanto previsto dal medesimo art. 169 comma 3, ma la sua adozione appare consigliabile anche a questi enti in quanto strumento sicuramente utile per la razionalizzazione dell'attività e delle risorse. Inoltre, anche gli enti che non sono tenuti per legge all'adozione del P.E.G. debbono comunque procedere alla formulazione ed assegnazione di obiettivi ai dirigenti e ai responsabili dei servizi per l'orientamento della loro attività e per la successiva valutazione (art. 107 del d.lgs. 267/2000; art. 111 del d.lgs. medesimo, il quale richiama la disciplina applicabile ai dirigenti statali oggi contenuta nel d.lgs. n. 165/2001).



Presidenza del Consiglio dei Ministri

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

In questo complesso quadro organizzativo si inserisce la valutazione dei dirigenti, che in base a quanto statuito dall'art. 107 comma 7 del d.lgs. 267/2000; è regolata dai principi e dalla disciplina contenuta nell'art. 5 commi 1 e 2 del d.lgs. n. 286/1999, la quale assume a riferimento per la valutazione dei dirigenti anche le risultanze del controllo di gestione. Anche l'art. 147 del citato decreto legislativo tra le tipologie di controlli interni che gli enti locali debbono individuare prevede il controllo di gestione e la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale.

Alla valutazione, in quanto finalizzata a verificare il raggiungimento degli obiettivi e le modalità di svolgimento dell'attività, è legata la corresponsione del trattamento accessorio.

Per quanto attiene alla retribuzione di risultato essa è corrisposta sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto del grado di raggiungimento degli stessi, anche in considerazione dei costi sostenuti e del rapporto attività-risorse umane a disposizione.

In proposito, rileva innanzi tutto l'art. 7 comma 5 del d.lgs. n. 165/2001, applicabile anche agli enti locali in virtù del rinvio operato dall'art. 88 del d.lgs. n. 267/2000 alla disciplina di cui al d.lgs. n. 29/1993 (oggi trasfuso nel menzionato d.lgs. n. 165), secondo il quale "le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese."

Rilevano naturalmente le clausole dei C.C.N.L. per l'area dirigenziale del comparto regioni-enti locali. In particolare, l'art. 14 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 al comma 1 prevede che gli enti definiscano "meccanismi e strumenti di valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili". Inoltre, l'art. 29 del medesimo contratto, dopo aver rinvio ai singoli enti la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, precisa che "gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d.lgs.n. 29/93, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione ...".

Appare opportuno segnalare che nella materia di mancato rispetto della normativa relativa alla valutazione dei dirigenti, ai fini della liquidazione della retribuzione di risultato si è espressa la Corte dei conti, con la sentenza n. 3438/2004 che ha riconosciuto la responsabilità di alcuni membri del consiglio di amministrazione di un I.A.C.P. nonché dei componenti del nucleo di valutazione per "avere riconosciuto a tutti i dirigenti il raggiungimento dei risultati della gestione, nonostante l'ammissione esplicita, dell'assenza di qualsiasi programmazione di obiettivi" nonché "per avere liquidato una indennità che non poteva essere attribuita ai dirigenti dell'istituto per palese inesistenza della preventiva definizione delle strategie gestionali".

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Francesco Verbaro