

# **i presupposti e le implicazioni del processo valutativo nel nuovo ordinamento**

**Santo Fabiano**

# **i presupposti**

**Santo Fabiano**

# divieto di erogazione della retribuzione di risultato

## articolo 11, comma 9

In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto **divieto di erogazione** della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

si tratta di un presupposto, in mancanza del quale non è consentita "l'erogazione" della retribuzione", ciò vuol dire che una volta ultimato il processo valutativo, dovrà verificarsi l'adozione e la realizzazione del programma triennale.

Potrebbe apparire un mero adempimento a carico degli uffici dell'Ente, ma si tratta di un ambito nel quale l'articolo 14, comma 1, lettera g, attribuisce un ruolo importante all'OIV, prevedendo che questo "promuova e attesti l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità"

# la condizione inderogabile per il merito

## articolo 14

6. La **validazione** della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

il comma 4 prevede:

c) [l'OIV] valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

**si tratta di una "condizione inderogabile", in mancanza della quale non si "accede" alla premialità.**

**Ciò vuol dire che prima di procedere a qualunque azione valutativa (quindi non solo con riferimento alla retribuzione di risultato) compete all'OIV (non accertarsi, ma) validare la relazione sulla performance, in quanto diretto responsabile di tale azione.**

# **le implicazioni**

**Santo Fabiano**

# gli effetti della collocazione nella fascia di merito

articolo 24

3. La collocazione nella fascia di merito alta, di cui all'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione di carriera.

**ciò vuol dire che la valutazione non viene effettuata soltanto ai fini dell'erogazione di premialità di natura economica, nè può essere sospesa in mancanza di risorse economiche da attribuire. Il giudizio valutativo costituisce un elemento necessario per tutti gli istituti collegati alla premialità, come la progressione di carriera, che si riferiscono a periodi composti da più anni**

# la valutazione ai fini dell'attribuzione di responsabilità

## **Art. 25.**

### **Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.
  
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

**come nella diapositiva precedente, si afferma la necessità di procedere alla valutazione al fine di "tracciare" il profilo lavorativo del dipendente, utile (anzi, necessario) per l'assegnazione di incarichi e responsabilità**

# il mancato raggiungimento del risultato e l'inosservanza delle direttive

articolo 21 decreto legislativo 165/2001

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.

**sono due condizioni (il mancato raggiungimento degli obiettivi e l'inosservanza delle direttive) che richiedono una specifica definizione (nel regolamento) affinché possano essere applicate per i fini previsti nell'articolo. In ogni caso si tratta di una importante conseguenza, di natura disciplinare, collegata al giudizio valutativo.**

# la decurtazione a seguito della colpevole violazione del dovere di vigilanza

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.

**L'aspetto di maggiore rilievo, che attiene all'OIV, è quello relativo alla verifica del raggiungimento degli standard (e anche alla fissazione preventiva). L'eventuale decurtazione della retribuzione di risultato attiene ai profili di responsabilità riguardanti la colpevole violazione del dovere di vigilanza ed è estranea al processo valutativo in senso stretto**

# gli effetti della valutazione sul licenziamento disciplinare

art. 55 quater, comma 2

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una **valutazione di insufficiente rendimento** e questo è dovuto alla **reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione** stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

ai fini dell'applicazione della fattispecie prevista da questo comma è necessaria la preventiva definizione di "insufficiente rendimento" (nel testo del regolamento), anche perchè fa riferimento alla "reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione" e difficilmente può essere oggetto di valutazione da parte di soggetti esterni all'amministrazione se non attraverso il riferimento a fatti e circostanze oggettivamente rilevati

# valutazione del grave danno al funzionamento dell'ufficio

art. 55 sexies

2. Fuori dei casi previsti nel comma 1, il lavoratore, quando cagiona **grave** danno al **normale** funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per **inefficienza** o **incompetenza** professionale **accertate** dall'amministrazione ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la **valutazione del personale** delle amministrazioni pubbliche, è collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità, e si applicano nei suoi confronti le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 8, e all'articolo 34, commi 1, 2, 3 e 4. Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento. Durante il periodo nel quale è collocato in disponibilità, il lavoratore non ha diritto di percepire aumenti retributivi sopravvenuti.

**in questo caso si fa riferimento a "inefficienza" e "incompetenza professionale" e si richiede che ciò venga "accertato dall'amministrazione con riferimento al sistema di valutazione. Anche in questo caso, quindi è necessario prevedere strumenti in grado di attestare l'efficienza e la competenza o la loro carenza, in caso di grave danno al normale funzionamento dell'ufficio**

# la mancata attivazione dell'azione disciplinare

3. Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la **mancata attribuzione della retribuzione di risultato** per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione. Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

**si tratta di una caso in cui a seguito della valutazione, viene sospesa la retribuzione. Tuttavia ciò non può significare che la fattispecie non abbia rilevanza ai fini del processo valutativo. E' pur vero, però che l'organismo di valutazione non riuscirà ad avere contezza diretta del rispetto delle previsioni normative, ma potrà assolvere il proprio compito richiedendo una specifica attestazione**

# articolo 15 - legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012)

**Norme in materia di certificati e dichiarazioni sostitutive e divieto di introdurre, nel recepimento di direttive dell'Unione europea, adempimenti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalle direttive stesse.**

1. Al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, recante il testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, sono apportate le seguenti modificazioni

e) l'articolo 72 e' sostituito dal seguente:

«Art. 72. (L) - (Responsabilità in materia di accertamento d'ufficio e di esecuzione dei controlli). -

1. Ai fini dell'accertamento d'ufficio di cui all'articolo 43, dei controlli di cui all'articolo 71 e della predisposizione delle convenzioni quadro di cui all'articolo 58 del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, le amministrazioni certificanti individuano un ufficio responsabile per tutte le attività volte a gestire, garantire e verificare la trasmissione dei dati o l'accesso diretto agli stessi da parte delle amministrazioni precedenti.

2. Le amministrazioni certificanti, per il tramite dell'ufficio di cui al comma 1, individuano e rendono note, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, le misure organizzative adottate per l'efficiente, efficace e tempestiva acquisizione d'ufficio dei dati e per l'effettuazione dei controlli medesimi, nonché le modalità per la loro esecuzione.

3. La mancata risposta alle richieste di controllo entro trenta giorni costituisce violazione dei doveri d'ufficio e viene in ogni caso presa in considerazione ai fini della misurazione e della **valutazione della performance individuale** dei responsabili dell'omissione»;

**rientra tra le situazioni da "accertare" prima di procedere alla valutazione.  
Conseguentemente è necessario che la fattispecie sia presa in considerazione dal sistema valutativo**

# decreto legge 5/2012, convertito con legge 4 aprile 2012 n. 33

## articolo 1

1. All'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i commi 8 e 9 sono sostituiti dai seguenti:  
«8. La tutela in materia di silenzio dell'amministrazione è disciplinata dal codice del processo amministrativo. Le sentenze passate in giudicato che accolgono il ricorso proposto avverso il silenzio inadempimento dell'amministrazione sono trasmesse, in via telematica, alla Corte dei conti. 9. **La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale**, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente. 9-bis. L'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione, il soggetto cui attribuire il potere sostitutivo in caso di inerzia. Nell'ipotesi di omessa individuazione il potere sostitutivo si considera attribuito al dirigente generale o, in mancanza, al dirigente preposto all'ufficio o in mancanza al funzionario di più elevato livello presente nell'amministrazione. 9-ter. Decorso inutilmente il termine per la conclusione del procedimento o quello superiore di cui al comma 7, il privato può rivolgersi al responsabile di cui al comma 9-bis perché, entro un termine pari alla meta' di quello originariamente previsto, concluda il procedimento attraverso le strutture competenti o con la nomina di un commissario. 9-quater. Il responsabile individuato ai sensi del comma 9-bis, entro il 30 gennaio di ogni anno, comunica all'organo di governo, i procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non e' stato rispettato il termine di conclusione (( previsto )) dalla legge o dai regolamenti. Le Amministrazioni provvedono all'attuazione del presente comma, con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. 9-quinquies. Nei provvedimenti rilasciati in ritardo su istanza di parte (( sono espressamente indicati )) il termine previsto dalla legge o dai regolamenti e quello effettivamente impiegato.».

**rientra tra le situazioni da "accertare" prima di procedere alla valutazione.  
Conseguentemente è necessario che la fattispecie sia presa in considerazione dal sistema valutativo**