Regione Calabria
Protocollo Generale - SIAR
N. 0141592 del 02/05/2016
0012157012

REGIONE CALABRIA
Dipartimento Organizzazione, risorse umane, Controlli
Il Dirigente generale Reggente

- Al Segretario Generale
- Ai Dirigenti generali dei dipartimenti
- Al Dirigente dell'Avvocatura
- Al Dirigente dell'Autorità di AUDIT
- Al Direttore generale della S.U.A.
- All'Autorità di Bacino

e p.c.

- Al Presidente della Giunta regionale
- Al Vice Presidente
- All'O.I.V.
- Al Dirigente del Settore Economico

Loro sedi

Oggetto: applicazione dell'art. 18, comma 3, del Regolamento regionale n. 1 del 2014 e chiarimenti sulla valutazione individuale.

Sono emerse di recente numerose questioni in ordine al significato e all'applicazione dell'art. 18, comma 3, del Regolamento Regionale n.1 del 2014, per cui si ritiene opportuno fornire i seguenti chiarimenti al fine di orientare l'attività sia dei valutati che dei valutatori ed evitare interpretazioni non coerenti con la finalità di tale norma.

Nell'ambito della valutazione individuale, il legislatore, nazionale e regionale, ha sovente espressamente stabilito, a fronte di determinate prescrizioni ed obblighi a carico delle pubbliche amministrazioni, che del relativo adempimento o della relativa attuazione si debba obbligatoriamente tener conto in sede di valutazione individuale, di norma, limitatamente alla figura del dirigente. In tal modo, se per un verso il legislatore non predetermina l'esito, lasciandolo alle determinazioni dell'amministrazione e del valutatore, per quanto di rispettiva competenza, per altro verso responsabilizza soprattutto il valutatore, chiamato, nell'esplicazione della sua capacità manageriale, ad apprezzare nel modo più adeguato e proporzionato (ossia senza eccessi in senso repressivo ma neanche in senso opposto) l'attuazione di disposizioni ritenute dal legislatore meritevoli di singolare apprezzamento. Lo svolgimento di tali valutazioni, dunque, non costituisce un inutile appesantimento dell'attività di valutazione, bensì l'assolvimento di un preciso dovere imposto dal legislatore al valutatore.

A livello regionale, il regolamento di misurazione e valutazione della performance n.1/2014 ha dettato una precisa disposizione in merito (l'art. 18, comma 3), che prevede quanto segue:

"*In sede di valutazione, il valutatore deve effettuare una ricognizione dei comportamenti che la normativa nazionale e regionale considera rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale indicando l'esito nella scheda di valutazione finale. La retribuzione di risultato calcolata in base agli esiti della valutazione viene ridotta come segue: a) nel caso di lacune frequenti, riscontrabile in presenza di comportamenti difformi superiori al 80%, non viene erogata l'indennità di risultato; b) nel caso di lacune saltuarie, riscontrabile in presenza di comportamenti difformi superiori al 50% viene ridotta l'indennità di risultato da un minimo del 20% ad un massimo del 50%.*"

Il successivo comma 4 dispone poi che "*Il comma precedente non si applica per quei comportamenti, rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, che risultano inclusi negli obiettivi operativi o negli obiettivi individuali del valutato.*"

Da quanto sopra si ricava che:

- anzitutto, la fattispecie in questione si applica alle sole disposizioni che leggi o regolamenti, statali o regionali, espressamente dichiarano rilevanti ai fini della valutazione individuale;
- di norma le disposizioni sono riferite ai soli dirigenti, salvo che sia diversamente specificato;
- la disposizione regolamentare si applica alle norme che prevedono obblighi specifici rientranti nella competenza del valutato, o perché direttamente pertinenti all'unità organizzativa cui questi è preposto o perché formalmente assegnategli;
- la ricognizione delle disposizioni e il relativo giudizio sulla sussistenza di lacune che comportano la riduzione o non derogabilità dell'indennità di risultato,vanno effettuati solo dopo aver completato la valutazione individuale e aver determinato la fascia ove il valutato viene collocato;
- il compito precipuo di effettuare tale ricognizione è posto in capo al valutatore (anche se, per l'anno 2014, questo Dipartimento ha svolto, con la circolare n. 382924 del 17.12.2015, una cernita a scopo collaborativo ed orientativo, pur nella dichiarata non esaustività della stessa, anche a motivo della vastità delle fonti);
- al valutatore, che, avendo la responsabilità complessiva dell'unità organizzativa, possiede adeguata conoscenza del complessivo evolversi della sua gestione, spetta:
  - di accertare e valutare l'inesistenza ovvero l'esistenza di lacune (saltuarie o profonde) con riferimento a tali adempimenti;
  - di dare conto di tale apprezzamento nella scheda individuale, indicando chiaramente, a seconda dei casi: a) che non vi siano lacune apprezzabili; b) che vi siano lacune saltuarie (nel qual caso dovrà anche indicare la quota di riduzione della retribuzione di risultato, dal 20% al 50%); c) che vi siano lacune frequenti (nel qual caso la retribuzione di risultato non sarà erogata). In mancanza di tali indicazioni nella scheda di valutazione, il Settore Economico-Previdenziale non potrà procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato.
  - Qualora non abbia oggettivamente potuto avere conoscenza diretta dell'attività considerata nel periodo di valutazione e, in ogni caso, qualora lo ritenga necessario per le sue determinazioni, il valutatore potrà individuare mezzi *adeguati* e *proporzionati,* ma oggettivamente attendibili, tramite cui assumere le informazioni necessarie per formulare il giudizio (ad esempio, chiedendo sintetiche relazioni ai valutati, in ordine ai vari punti oppure

assumendo direttamente le relative informazioni da uffici competenti), ferme restando la sua competenza e la sua personale responsabilità in merito al di la dei mezzi e delle fonti utilizzate per accertare l'esistenza o meno di lacune ascrivibili al valutato. Pertanto è consigliabile che il valutatore, anche se fa riferimento a relazioni o dichiarazioni rese dal valutato, non si limiti ad una mera acquisizione di tali atti, ma, in qualche modo, laddove possibile, effettui delle verifiche, onde evitare responsabilità per l'illegittima erogazione di indennità di risultato senza un effettivo accertamento di lacune o inadempienze che comportano la riduzione o, addirittura, la non derogabilità di tale indennità.

A tal proposito, buona prassi (per valutati e valutatori) potrebbe essere quella di tenere costantemente traccia, nel corso dell'anno, delle situazioni e dei comportamenti che possono essere rilevanti ai detti fini, anche al fine di poterne dar agevolmente conto in sede di valutazione senza ritardare i tempi di conclusione della stessa. Buona prassi che, sia detto solo incidentalmente e per le medesime ragioni, si suggerisce con riferimento a tutte le attività rientranti nell'ambito dei comportamenti organizzativi.

All'esito di tale giudizio sui comportamenti rilevanti la retribuzione di risultato calcolata in base agli esiti della valutazione viene ridotta come segue:

- nel caso di lacune frequenti non viene erogata l'indennità di risultato: le lacune sono considerate frequenti "*in presenza di comportamenti difformi superiori al 80%*", circostanza che impone al valutatore una "traduzione" numerica delle difformità;
- nel caso di lacune saltuarie l'indennità di risultato viene ridotta da un minimo del 20% ad un massimo del 50%: dal regolamento si desume che le lacune saltuarie sono quelle inferiori alla misura dell'80%, ma non viene predeterminato un livello minimo (anche che discrimini tra lacune saltuarie e assenza o non apprezzabilità di lacune);
- qualora, infine, non vi siano lacune apprezzabili (da considerare in base ai parametri da ultimo menzionati), se ne darà conto nella scheda di valutazione e non si applicherà alcuna decurtazione.

Con riferimento alle disposizioni di legge che indicano in modo espresso la percentuale di decurtazione, si ritiene che questa vada effettuata sull'indennità "base" spettante in seguito alla collocazione nell'apposito livello premiale all'esito della valutazione e prima dell'applicazione dell'art. 18, comma 3; pertanto, qualora vi sia compresenza dei presupposti per applicare detta decurtazione e contemporaneamente vi siano lacune apprezzabili ai sensi dell'art. 18, comma 3, si ritiene che debba essere applicata la decurtazione più elevata, restando assorbita quella meno elevata, fino a concorrenza con la prima ([1]).

Al fine di evitare l'insorgere di potenziale contenzioso, anche in considerazione dell'entità non irrilevante delle decurtazioni previste, è opportuno che venga dato sinteticamente conto al valutato delle ragioni che hanno condotto all'esito della valutazione, considerando, con prudente apprezzamento e nel rispetto dei principi di proporzionalità e buona fede, anche i comportamenti del valutato, il contesto

[1] Ad esempio, nel caso di concorso tra inottemperanza ad una disposizione che determini la riduzione della retribuzione di risultato pari al 10% e, contemporaneamente, lacune che comportino la riduzione della retribuzione pari al 20%, la prima riduzione andrà assorbita dalla seconda; qualora, invece, la disposizione prevedesse una riduzione maggiore del minimo applicabile ai sensi dell'art. 18, comma 3, si applicherà, come entità minima della decurtazione, la prima disposizione.

organizzativo della struttura che in qualche modo abbia potuto giustificare l'inadempimento, ma anche avendo cura di non vanificare la valenza delle disposizioni normative in questione.

Con riferimento, poi, al caso delle "lacune saltuarie", in sede di scheda individuale il valutatore indicherà la misura della riduzione della retribuzione di risultato (tra il 20% e il 50%), la cui base di calcolo è costituita dall'indennità di risultato spettante in base al livello di premialità in cui è collocato il valutato all'esito della valutazione di tutti i fattori valutativi (fattori 1a, 1b, 2, 3 e 4 della scheda di valutazione allegata al Regolamento regionale 1/2014).

Si sottolinea, inoltre, che ai sensi del successivo comma 4 dell'articolo 18 del Regolamento n. 1/2014, il meccanismo ora descritto non trova applicazione per quei comportamenti che, pur rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale in base a specifiche disposizioni normative, siano però stati tradotti in obiettivi, operativi oppure individuali, del valutato.

Da ultimo, a scopo collaborativo si forniscono, con la tabella che segue, indicazioni, sempre di carattere di non esaustivo, circa gli adempimenti di legge, statale e regionale che hanno effetto sulla valutazione, pur non potendosi escludere che vi siano altre norme non ancora rintracciate, soprattutto a livello di legislazione statale:

- **legge n. 241/1990 in materia di procedimento amministrativo:**

art. 2, comma 9 (conclusione nei termini del procedimento amministrativo)	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente.
articolo 14 ter, comma 6 bis (partecipazione alla conferenza di servizi)	La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

- **decreto legislativo n. 165/2001 - testo unico pubblico impiego –**

art. 21, comma 1 bis (rispetto degli standard quantitativi e qualitativi)	Al di fuori dei casi di cui al comma 1 del'art. 21 del d.lgs. 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.
art. 36, commi 5 e 5 quater (contratti a tempo determinato, lavoro flessibile)	Comma 5 quarto periodo: i dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto c.5-quater: 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'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.
art. 55 sexies, comma 3 (esercizio azione disciplinare)	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 natura oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i 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 di sospensione.
art. 55 septies, comma 6 (verifica assenze del personale;	Il responsabile della strutture in cui il dipendente lavora nonchè il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni dell'art. 55 septies del d.lgs. 165/2001 relative alle assenze, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche, Si applicano al riguardo le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3

decreto legislativo n. 82/2005 – codice amministrazione digitale:

art. 3 bis, comma 4 (comunicazione con modalità telematiche)	Comma 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'articolo 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 performance dirigenziale ai sensi dell'articolo 11, comma 9, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
art. 12 (attuazione disposizioni codice amministrazione digitale)	Comma 1-ter ultimo periodo: l'attuazione delle disposizioni del presente decreto (Codice dell'amministrazione digitale) è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.
art. 52 (accesso telematico e riutilizzo dei dati)	Comma 4: le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale
art. 57 bis (aggiornamento indirizzi amministrazioni su DigitPA)	Le amministrazioni aggiornano gli indirizzi e i contenuti dell'indice (degli indirizzi delle pubbliche amministrazioni) tempestivamente e comunque con cadenza almeno semestrale secondo le indicazioni di DigitPA, la mancata comunicazione degli elementi necessari al completamento dell'indice e del loro aggiornamento è valutata ai fini della responsabilità dirigenziale e dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili.

decreto legislativo n. 69/2009 – riforma dei procedimenti amministrativi:

art. 7, comma 2	Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti rappresenta un

(rispetto termini chiusura procedimenti);	elemento di valutazione dei dirigenti; di esso si tiene conto al fine della corresponsione della retribuzione di risultato. Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro per la semplificazione normativa, adotta le linee di indirizzo per l'attuazione del presente articolo e per i casi grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun procedimento

decreto legislativo n. 33/2013 – trasparenza:

art. 44 (utilizzo dei dati della trasparenza per misurazione performance)	Comma 1 secondo periodo. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.
art. 46 (inadempimento obblighi di trasparenza)	Comma 1: l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

legge regionale n. 22/2010 (riduzione della spesa):

art. 5 (riduzione spesa per comitati e simili)	Nel caso in cui la partecipazione ai comitati, alle commissioni, ad altri Organi collegiali non sia onorifica, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, i compensi, gettoni, indennità, retribuzioni o altre utilità comunque denominate, corrisposti ai componenti di comitati, commissioni, altri Organi collegiali nonché ai titolari di incarichi di qualsiasi tipo, sono automaticamente ridotti del 30 per cento rispetto agli importi risultanti alla data del 30 novembre 2012 o, se inferiore, alla data del 30 aprile 2010. La riduzione non si applica al trattamento retributivo di servizio. Gli atti di impegno e di liquidazione delle somme di cui al comma precedente devono contenere l'attestazione, da parte del Dirigente proponente, del rispetto della riduzione. Il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dal presente articolo determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti.

legge regionale n. 69/2012 (riduzione della spesa):

art. 3 (consulenze esterne)	Riduzione delle spese per consulenze esterne. Si rinvia al testo di legge per il contenuto. Il comma 7 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dai commi precedenti costituisce, altresì, elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti.
art. 4 (convegni, mostre, ecc.)	Riduzione delle spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e rappresentanza (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 4 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate nei precedenti commi determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti.
art. 5 (sponsorizzazioni)	Divieto di spese per sponsorizzazioni (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 2 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dal comma precedente determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei dirigenti.
art. 6 (acquisto mobile, arredi,	Limiti all'acquisto per mobili, arredi ed autovetture (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 4 dispone: la violazione della presente

autovetture)	disposizione è valutabile ai fini della responsabilità amministrativa e disciplinare dei dirigenti.
art. 8 (locazioni passive e impiego razionale dei beni regionali)	Riduzione dei costi per le locazioni passive e l'impiego razionale dei beni regionali (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 13 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dai commi precedenti costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti regionali coinvolti
art. 9 (spese di funzionamento)	Contenimento delle spese di funzionamento (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 4 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dai commi precedenti determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti.
art. 36 (trasporti) (articolo abrogato dall'art. 24, comma 1, della L.r. 31 dicembre 2015, n. 35 e dunque dall'anno 2016, ma in vigore nell'anno 2015)	Razionalizzazione sistema dei trasporti (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dai commi precedenti determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti regionali responsabili.
art. 41 (debiti pregressi)	Riguardante i debiti pregressi (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 6 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dal presente comma determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti regionali responsabili. Il comma 7 dispone: il mancato rispetto delle prescrizioni dettate dal presente comma determina responsabilità erariale e costituisce elemento negativo di valutazione annuale dei Dirigenti regionali responsabili (debiti pregressi).

legge regionale n. 56/2013 (armonizzazione contabile e riscossione residui):

art. 6, comma 3	Ferma restando l'eventuale responsabilità amministrativa e contabile dei Dirigenti delle strutture della Giunta regionale cui compete la corretta e documentata attestazione delle obbligazioni giuridicamente vincolanti sottostanti gli impegni di cui al comma precedente, il rispetto degli adempimenti di cui al comma 1 *[del medesimo art. 6]* costituisce elemento di valutazione dei dirigenti implicando, in caso di mancato ossequio, la decurtazione del 10 per cento sull'indennità di risultato.
Art. 6, comma 5	Riguardante l'armonizzazione contabile e la verifica obbligazioni capitoli a destinazione non vincolata (si rinvia al testo di legge per il contenuto). Il comma 5 dispone: ferma restando l'eventuale responsabilità amministrativa e contabile dei Dirigenti delle strutture della Giunta regionale cui compete la corretta azione di riscossione dei residui attivi, il rispetto degli adempimenti di cui al comma 4 e il mancato e tempestivo esperimento delle attività necessarie per la riscossione di residui attivi iscritti nel bilancio regionale a fronte di trasferimenti statali, incide sulla valutazione dei dirigenti competenti implicando, in caso di omissioni, la decurtazione del 20 per cento dell'indennità di risultato.

legge regionale n. 11/2015 (provvedimento collegato ordinamentale):

art. 4, comma 3 – disposizioni sulla	L'omesso e immotivato rispetto delle disposizioni contenute nei commi precedenti può dare luogo a responsabilità erariale, costituisce elemento

gestione delle procedure esecutive	negativo di valutazione annuale dei Dirigenti e comporta la riduzione dell'indennità di risultato dei dirigenti in misura pari al 10%.

In considerazione della valenza della normativa illustrata e degli effetti che dalla stessa ne derivano, si evidenzia l'opportunità di assicurare ampia diffusione alla presente circolare che, comunque, viene anche pubblicata sul sito internet della Regione Calabria, anche al fine di consentire a tutti gli interessati di averne adeguatamente contezza da subito e ad organizzare conseguentemente le rispettive attività.

Luigi Bulotta