

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2080

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

TURCI, ANGELO PIAZZA, BUGLIO, VILLETTI, BELISARIO, BOATO, BUEMI, CALDAROLA, CAPEZZONE, CHIAROMONTE, COLUCCI, GIANFRANCO CONTE, COSTANTINI, CREMA, DELBONO, DEL BUE, DELLA VEDOVA, DONADI, FERRARI, FIANO, GALEAZZI, GARAVAGLIA, GIACHETTI, GRILLINI, LEDDI MAIOLA, LENZI, LULLI, MARAN, MARANTELLI, MARTELLA, MERLONI, MISIANI, MORONI, MURA, NUCARA, PORETTI, RAITI, REALACCI, RIVOLTA, NICOLA ROSSI, SANTELLI, SCHIRRU, TABACCI, TURCO, URSO, VIOLA

Norme in materia di valutazione dell'efficienza e del rendimento delle strutture e dei dipendenti pubblici

Presentata il 18 dicembre 2006

ONOREVOLI COLLEGHI! — Questa proposta di legge si inserisce in una delle linee di riforma amministrativa che a partire dai primi anni novanta si sono affermate nel nostro ordinamento — soprattutto per impulso di Sabino Cassese e, poi, di Franco Bassanini — ma hanno avuto un andamento molto irregolare, con forti accelerazioni alternate a periodi di stasi e di inattuazione. In particolare, essa interviene sulla materia dei controlli interni alle pubbliche amministrazioni, introdotti a partire dal 1993 e riformati nel 1999, ma sviluppatasi in modo inadeguato e incom-

pleto. La proposta di legge mira a completare il sistema dei controlli interni, sviluppando l'idea di valutazione, affidando un ruolo di coordinamento a un'autorità imparziale e applicandola ai rendimenti di ciascun dipendente.

La pubblica amministrazione è comunemente percepita come un fattore di debolezza del sistema produttivo e la sua inefficienza come un costo per i cittadini e per le imprese. Che l'impressione sia esatta è mostrato da statistiche e comparazioni internazionali, come la graduatoria *Doing Business* redatta annualmente dalla

Banca mondiale, nella quale l'Italia perde costantemente posizioni. La debolezza del settore pubblico è, innanzitutto, debolezza del suo personale: la maggior parte dei pubblici dipendenti italiani svolge il proprio lavoro con serietà ed efficienza, ma le sacche di inefficienza sono comparativamente più ampie che negli altri Paesi occidentali; i casi di totale inerzia, recentemente oggetto dell'attenzione da parte dei mezzi di comunicazione, sono sempre meno tollerabili. Si tratta di una situazione eccezionale, che richiede rimedi forti.

La proposta di legge che si presenta muove da questa constatazione e utilizza una leva fondamentale, della quale, nel settore pubblico italiano, si è fatto finora un uso insufficiente: la valutazione dei rendimenti. La proposta di legge opera su tre versanti, tra loro connessi: quello dei controlli interni; quello della responsabilità dei dipendenti; quello delle retribuzioni.

Naturalmente, i problemi in questione non si risolvono solo sul piano legislativo, ma anche con una buona attuazione delle leggi esistenti. Ma è necessario un segnale di discontinuità. Inoltre, la disciplina, sulla quale si ritiene necessario intervenire, funziona in modo insoddisfacente per diverse ragioni.

In primo luogo, manca una cultura della valutazione: ciò dipende da vari fattori (tra cui la cultura legalistica e formalistica degli amministratori e la formazione tradizionalmente giuridica dei controllori); a questo problema la proposta di legge vuole rimediare non solo istituendo un organo autorevole, che dia indirizzi e criteri per la valutazione, promuova le migliori prassi e diffonda i modelli di maggior successo a livello internazionale, ma anche garantendo la piena trasparenza dell'operato delle pubbliche amministrazioni e la disponibilità di tutti i relativi dati per chiunque abbia interesse a esaminarli, studiarli ed elaborarli. La capacità di elaborazione e di valutazione dei dati che può essere espressa dalla cittadinanza, dalle associazioni dei consumatori e degli utenti, dai giornalisti specializzati e dai centri di

ricerca costituisce una risorsa preziosa, che può essere utilizzata dalle amministrazioni pubbliche a costo zero: per attivare questa risorsa occorre soltanto sancire il principio della totale accessibilità dei dati e del confronto periodico tra le valutazioni operate dall'interno delle pubbliche amministrazioni e quelle operate dall'esterno (cosiddetto « *public review* »).

In secondo luogo, finora la valutazione non ha riguardato tutti i dipendenti pubblici. In via generale, essa è stata finora prevista solo per i dirigenti e per i loro uffici. Norme di settore prevedono altre forme di valutazione. La proposta di legge mira a generalizzare il ricorso alla valutazione e a fornire una base comune alle varie attività di valutazione, nei diversi settori della pubblica amministrazione.

In terzo luogo, nel settore pubblico la valutazione è più difficile che nel settore privato, dove l'imprenditore o l'azionista è sempre attento al rendimento del personale, dato che si tratta dei suoi interessi. Le pubbliche amministrazioni sono datori di lavoro diversi da quelli privati, perché chi sta al vertice non gestisce mai interessi propri: i veri titolari degli interessi, cioè i cittadini, sono troppo lontani e hanno difficoltà a controllare chi agisce per loro conto. Per rimediare a questo problema, la proposta di legge mira a introdurre elementi di pubblicità e di dibattito pubblico, per favorire la partecipazione degli interessati (anche attraverso le associazioni dei consumatori e degli utenti), e istituisce l'Autorità per la valutazione del personale e delle strutture pubbliche, come un « controinteressato » artificiale, che curi gli interessi dei cittadini.

In quarto luogo, i controlli interni sono stati pensati in una fase in cui il principio prevalente era quello della distinzione delle responsabilità tra politici e dirigenti. Ma, purtroppo, questo principio ha gradualmente ceduto il passo allo « *spoils system* ». Alcuni controlli servono ai politici per valutare i dirigenti ed, eventualmente, per farne valere la responsabilità: ma i politici non hanno alcun interesse a mostrare l'inadeguatezza di dirigenti nominati da loro stessi e soggetti alla loro

volontà. Per rimediare, la proposta di legge affida all'Autorità, che è un organo terzo, funzioni di indirizzo e di validazione delle valutazioni, di pubblicità e anche — eccezionalmente — di valutazione dei *curricula* dei dirigenti.

In quinto luogo, le sanzioni per cattivo rendimento sono inefficaci, perché le diverse forme di responsabilità sono poco utilizzate. Il procedimento disciplinare è per lo più un'appendice di quello penale (mentre dovrebbe prevenire la commissione di reati). La responsabilità erariale risente del difetto di informazione delle procure regionali della Corte dei conti. La responsabilità dirigenziale non è mai decollata, anche per via dell'incapacità dei politici di definire gli obiettivi per i dirigenti e della contrattazione degli obiettivi stessi. La proposta di legge contiene singole previsioni volte a rendere più efficaci queste tre forme di responsabilità.

In sesto luogo, non funziona neanche il meccanismo premiale, perché — in assenza di un adeguato sistema di valutazione — le retribuzioni non sono realmente legate al merito e le componenti variabili della retribuzione finiscono per essere distribuite a pioggia o con meccanismi di turnazione. La proposta di legge contiene singole previsioni volte a legare una componente significativa della retribuzione al merito e ai risultati di una seria valutazione.

L'articolo 1 della presente proposta di legge istituisce la citata Autorità di regolazione. Si costituisce un nuovo ufficio, ma se ne eliminano tre: l'Alto Commissariato per la prevenzione della corruzione, organismo dalle funzioni poco definite e di dubbia utilità; il Comitato dei garanti, dato che le relative funzioni possono essere meglio svolte da un organismo indipendente, come la nuova Autorità; il comitato tecnico scientifico di cui al decreto legislativo n. 286 del 1999, che pure ha spesso ben operato, ma le cui funzioni possono meglio essere svolte da un organo più forte, come la nuova Autorità. L'Autorità svolge le sue funzioni anche nei confronti degli enti autonomi, nel rispetto dei principi costituzionali, i quali richiedono che funzioni di dimensione nazionale (come

l'indirizzo e il supporto dell'attività di valutazione) siano svolte da amministrazioni nazionali.

Va sottolineato, peraltro, l'importante coinvolgimento degli enti territoriali nella composizione dell'organo, realizzato mediante l'attribuzione della designazione di due componenti su cinque da parte del sistema delle autonomie territoriali. Ciò consente di affermare che si trova di fronte non già ad un'Autorità statale, ma ad un'Autorità indipendente espressiva delle diverse articolazioni territoriali della Repubblica.

Gli articoli 2 e 3 contengono deleghe al Governo: questa scelta è giustificata dalla complessità della materia e dal fatto che si tratta di intervenire, in gran parte, sul decreto legislativo n. 165 del 2001, in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze pubbliche, e su altre norme vigenti in materia, per cui appare opportuno lasciare il consolidamento al legislatore delegato.

L'articolo 2 delinea il nuovo sistema di valutazione del rendimento del personale delle pubbliche amministrazioni, mantenendo la responsabilità dell'attività di valutazione a uffici costituiti presso le singole amministrazioni e attribuendo all'Autorità compiti di stimolo, indirizzo e supporto (ma anche, in ipotesi particolari, di intervento diretto). Viene delineato un sistema di individuazione sia del personale in esubero, sia del personale la cui colpevole inefficienza non consente di mantenerlo in servizio. Particolare importanza è data ai principi di pubblicità e di partecipazione degli interessati e delle associazioni dei consumatori e degli utenti.

L'articolo 3 contiene la previsione di singoli interventi per rendere più efficaci le diverse forme di responsabilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni. La responsabilità disciplinare, che dovrebbe essere la forma normale e preventiva di difesa delle pubbliche amministrazioni contro i comportamenti scorretti dei dipendenti, risente sia della preoccupazione dei dirigenti, che hanno avviato i relativi procedimenti, di essere oggetto di un'azione civile per il risarcimento del

danno, sia della loro inerzia e, quindi, del ritardo con cui i procedimenti vengono eventualmente avviati. La responsabilità erariale risente del difetto di informazione delle procure regionali della Corte dei conti, che a volte non conoscono neanche le distorsioni segnalate dalla stessa Corte in sede di controllo. La responsabilità dirigenziale va a sua volta utilizzata per favorire l'utilizzazione dei meccanismi di responsabilità disciplinare e patrimoniale.

L'articolo 4 contiene previsioni in materia di retribuzioni. Si tratta di una

materia in gran parte rimessa alla contrattazione collettiva, ma nella quale il legislatore può intervenire sia ponendo limiti esterni alla contrattazione stessa, sia definendo il contenuto degli indirizzi che le pubbliche amministrazioni formulano all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni. Le previsioni mirano a dare rilievo ai risultati della valutazione, come delineata nell'articolo 2, e a valorizzare il principio del merito in sede di retribuzione.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

(Istituzione dell'Autorità per la valutazione del personale e delle strutture pubbliche).

1. È istituita l'Autorità per la valutazione del personale e delle strutture pubbliche, di seguito denominata « Autorità ». L'Autorità è organismo indipendente che opera in piena autonomia e con indipendenza di giudizio e di valutazione; è dotata di autonomia organizzativa e contabile nei limiti del proprio bilancio. È organo collegiale costituito dal presidente e da quattro membri, nominati con decreto del Presidente della Repubblica tra esperti in materia di disciplina e gestione dell'impiego pubblico e privato. Non possono essere nominate persone che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che hanno rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che hanno rivestito simili incarichi o cariche o avuto simili rapporti nei tre anni precedenti alla designazione. Il presidente è scelto tra persone di notoria indipendenza che hanno ricoperto incarichi istituzionali di grande responsabilità e rilievo.

2. Il presidente e due componenti sono designati dal Governo e le designazioni sono previamente sottoposte al parere delle competenti Commissioni parlamentari. In nessun caso le nomine possono essere effettuate in mancanza del parere favorevole espresso dalle predette Commissioni a maggioranza dei due terzi dei componenti. Un componente è designato dalla delegazione regionale presente in seno alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano. Un componente è designato dalla delegazione degli enti locali presente in seno alla

Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

3. Il presidente e i membri dell'Autorità durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati una sola volta. Essi rimangono comunque in carica fino all'entrata in carica dei successori. Essi non possono esercitare, a pena di decadenza, alcuna attività professionale o di consulenza, né possono essere amministratori o dipendenti di enti pubblici o privati, né ricoprire altri uffici pubblici di qualsiasi natura. All'atto dell'accettazione della nomina, il presidente e i membri sono collocati fuori ruolo, se dipendenti di pubbliche amministrazioni o magistrati in attività di servizio; se professori universitari di ruolo, sono collocati in aspettativa senza assegni ai sensi dell'articolo 13 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382, e successive modificazioni. Il personale collocato fuori ruolo o in aspettativa non può essere sostituito.

4. Al presidente dell'Autorità compete una indennità di funzione non eccedente, nel massimo, i due terzi della retribuzione spettante al primo presidente della Corte di cassazione. Ai membri compete un'indennità di funzione non eccedente, nel massimo, i due terzi di quella spettante al presidente.

5. L'Alto Commissario per la prevenzione e il contrasto della corruzione e delle altre forme di illecito all'interno della pubblica amministrazione, istituito dall'articolo 1 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, e successive modificazioni, è soppresso. Il suo personale è trasferito all'Autorità.

6. Il Comitato dei garanti, di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, è soppresso. Le sue funzioni sono attribuite all'Autorità.

7. La banca dati di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, è trasferita all'Autorità. Il comitato tecnico scientifico e l'osservatorio di cui commi 2 e 3 del medesimo articolo 7 del decreto legislativo n. 286 del 1999 sono soppressi. Le loro funzioni sono trasferite all'Autorità. La soppressione produce effetti all'atto della prima nomina dei componenti

dell'Autorità. Fino a tale data, le funzioni dell'Autorità sono svolte dal comitato tecnico scientifico in carica.

8. L'Autorità definisce con propri regolamenti le norme concernenti l'organizzazione interna, il funzionamento e la gestione finanziaria, sulla base dei principi di efficienza, efficacia, proporzionalità, trasparenza e contraddittorio. Essa individua, con propria deliberazione, i contingenti di personale di cui avvalersi, entro un limite massimo di venti dipendenti oltre a quelli degli organi soppressi di cui ai commi 5, 6 e 7. Alla copertura dei relativi posti si può provvedere per trasferimento interno alla pubblica amministrazione o tramite concorsi pubblici. Nei limiti delle disponibilità di bilancio, l'Autorità può avvalersi di ulteriori esperti nella forma del rapporto di collaborazione autonoma.

9. L'Autorità svolge le funzioni di valutazione previste dall'articolo 2 della presente legge a favore delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni. Ai sensi dell'articolo 118 della Costituzione, l'Autorità svolge le sue funzioni di indirizzo e di supporto anche a favore delle regioni e degli enti locali. L'attività dell'Autorità è volta a garantire il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale. Ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera *p*), della Costituzione, gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della presente legge e dei decreti legislativi emanati in attuazione degli articoli 2 e 3. L'Autorità può altresì valutare il rendimento del personale degli altri organismi di diritto pubblico, definiti ai sensi dell'articolo 3, comma 26, del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

10. L'Autorità promuove la conoscenza e la diffusione delle tecniche più efficaci e delle migliori esperienze attuate a livello internazionale nel campo della valutazione

dell'efficienza e della produttività delle pubbliche amministrazioni.

11. L'attività di valutazione dell'Autorità è basata sul principio della massima trasparenza. I risultati della sua attività sono pubblici. L'Autorità pubblica i risultati della sua attività di valutazione e assicura la disponibilità, per le associazioni dei consumatori o degli utenti, per i centri di ricerca e per ogni altro osservatore qualificato, dei dati sui quali è basata tale attività, affinché essi possano essere oggetto di autonoma elaborazione e valutazione. Nel sito INTERNET dell'Autorità sono resi pubblici i commenti e le proposte inviati da parte di associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi e di osservatori qualificati, di giornalisti specializzati e di sindacati sui risultati dell'attività di valutazione. Sul medesimo sito sono altresì pubblicate eventuali segnalazioni e informazioni inviate dai cittadini.

ART. 2.

(Delega al Governo in materia di valutazione del rendimento del personale delle pubbliche amministrazioni).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per adeguare la disciplina dei controlli interni, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, e successive modificazioni, e per disciplinare il sistema di valutazione del rendimento del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché le misure conseguenti alla valutazione stessa.

2. Nell'adozione dei decreti legislativi previsti dal comma 1, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) valutazione di tutto il personale pubblico con periodicità definita in via generale, per categorie di personale;

b) definizione, da parte dell'Autorità, di requisiti per il personale addetto al controllo di gestione e alla valutazione dei dirigenti;

c) definizione, da parte dell'Autorità, di indirizzi, requisiti e criteri di indipendenza per l'attività di valutazione degli uffici e del personale da parte delle pubbliche amministrazioni, con modalità che assicurino la pubblicità e la partecipazione delle pubbliche amministrazioni e degli interessati;

d) obbligo delle pubbliche amministrazioni di adeguare le attività di valutazione previste dalla legislazione vigente in materia agli indirizzi, requisiti e criteri definiti ai sensi della lettera c), evidenziandone il rispetto nel pubblicare i risultati dell'attività;

e) pubblicità e trasparenza delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione; pubblicazione sistematica e periodica validazione, da parte dell'Autorità, dell'attività di valutazione svolta dalle medesime amministrazioni; disponibilità per le associazioni dei consumatori e degli utenti, per i centri di ricerca e per ogni altro osservatore qualificato di tutti i dati sui quali si basa la valutazione stessa, affinché essi possano essere oggetto di autonoma elaborazione e valutazione; confronto periodico tra valutazioni operate dall'interno della pubblica amministrazione e valutazioni operate dall'esterno;

f) possibilità per l'Autorità di segnalare ai servizi ispettivi delle pubbliche amministrazioni la situazione o il rendimento di determinati uffici o strutture, anche sotto il profilo della congruità delle strutture alle funzioni, o di singoli dipendenti, anche a seguito della segnalazione di qualunque soggetto pubblico o privato; possibilità per l'Autorità di pronunciarsi, in occasione di tali segnalazioni, sul *curriculum* del dirigente preposto alla struttura; tempestiva comunicazione dei risultati dell'attività conseguentemente svolta dai servizi ispettivi all'Autorità, ai vertici politici e ai dirigenti dei relativi uffici o strutture nonché agli uffici di controllo interno delle pubbliche amministrazioni;

g) possibilità per l'Autorità di avvalersi dei servizi ispettivi delle pubbliche amministrazioni e degli uffici di controllo

interno delle pubbliche amministrazioni, di ricevere e di rivolgere quesiti al personale in servizio e di procedere a ispezioni;

h) individuazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, anche sulla base delle segnalazioni effettuate dall'Autorità ai sensi della lettera *f)*, del personale in esubero; responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

i) individuazione nominativa, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle unità di personale le cui prestazioni risultano di utilità minima o nulla per l'amministrazione stessa, a causa di grave e colpevole inefficienza o di incompetenza professionale;

l) collocamento a disposizione delle unità di personale individuate ai sensi delle lettere *h)* e *i)*, con mantenimento della componente fissa del trattamento economico ed esclusione degli aumenti retributivi;

m) mobilità del personale collocato a disposizione, sua riqualificazione e sua destinazione ad altra pubblica amministrazione, entro un ambito territoriale definito e nel rispetto della qualificazione professionale, con risoluzione del rapporto in caso di rifiuto;

n) attribuzione agli uffici, nei quali risulta esservi personale in esubero ai sensi della lettera *h)*, di una quota del risparmio ottenuto, da utilizzare per incentivare il personale residuo o per migliorare il funzionamento degli uffici stessi;

o) attribuzione delle indennità di risultato esclusivamente sulla base della valutazione;

p) organizzazione di un confronto pubblico annuale sull'attività di valutazione compiuta da ciascuna pubblica amministrazione, con la partecipazione di associazioni dei consumatori e degli utenti, di studiosi qualificati e di organi di informazione; disponibilità permanente sul sito

INTERNET dell'Autorità dei dati relativi al confronto pubblico;

q) previsione di modalità di partecipazione delle associazioni dei consumatori e degli utenti agli organi di valutazione e alla loro attività;

r) limitazione della responsabilità dei membri dell'Autorità, per le decisioni in materia di valutazione, al dolo o alla colpa grave;

s) coordinamento delle disposizioni vigenti in materia di valutazione del rendimento del personale con quelle vigenti in materia di controllo di gestione e di valutazione dei dirigenti.

ART. 3.

(Delega al Governo in materia di responsabilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni).

1. Il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per adeguare la disciplina legislativa della responsabilità disciplinare, erariale e dirigenziale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, in conformità ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) limitazione della responsabilità civile dei dirigenti amministrativi, per la decisione di avviare il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, all'ipotesi di dolo;

b) comunicazione delle decisioni, adottate ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera i), alle competenti procure regionali della Corte dei conti, ai fini della valutazione della responsabilità degli interessati e dei dirigenti dei relativi uffici;

c) segnalazione alle pubbliche amministrazioni, da parte dell'Autorità, di fatti dai quali può sorgere responsabilità disciplinare dei rispettivi dipendenti;

d) segnalazione alle procure regionali della Corte dei conti, da parte dell'Auto-

rità, di fatti dai quali può sorgere responsabilità erariale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche sulla base dell'esame delle relazioni delle sezioni di controllo della medesima Corte;

e) rilevanza dei risultati negativi della valutazione, condotta in conformità alle disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 2 della presente legge, ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

f) rilevanza, ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, del comportamento dei dirigenti che, a fronte di fatti che appaiono rilevanti sul piano della responsabilità disciplinare, fanno decorrere i termini per l'avvio del procedimento disciplinare.

ART. 4.

(Retribuzioni dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni).

1. Per i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, la componente della retribuzione legata al risultato deve essere fissata in una misura non inferiore al 30 per cento della retribuzione complessiva.

2. In mancanza di una valutazione corrispondente agli indirizzi, requisiti e criteri definiti in materia dall'Autorità, è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di corrispondere ai propri dirigenti la componente della retribuzione legata al risultato. Il dirigente che contravviene al divieto di cui al presente comma con dolo o colpa grave risponde per il maggior onere conseguente.

3. È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di corrispondere al dirigente il trattamento economico accessorio nel caso in cui risulta che egli, senza adeguata giustificazione, non ha avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti individuati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera i).

4. È fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di attribuire aumenti retributivi di qualsiasi genere ai dipendenti di uffici o strutture che sono stati individuati ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera *h*), per grave inefficienza, improduttività o sovradimensionamento dell'organico.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA

€ 0,30



15PDL0020360