

# SENATO DELLA REPUBBLICA

— XV LEGISLATURA —

**N. 1233**

## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori POLITO, TREU, FINOCCHIARO, ZANDA,  
LATORRE, MANZELLA, NEGRI, BARBIERI e FERRANTE**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 22 DICEMBRE 2006**

---

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

---

ONOREVOLI SENATORI. - Questo disegno 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 inattuazione. In particolare, esso interviene sulla materia dei controlli interni alle pubbliche amministrazioni, introdotti a partire dal 1993 e riformati nel 1999, ma sviluppatasi in modo inadeguato e incompleto. Il disegno 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 dimostrato 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.

Il disegno 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 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; tuttavia 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 il disegno 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 amministrazioni pubbliche e la disponibilità di tutti i relativi dati per chiunque abbia interesse a esaminarli, studiarli, elaborarli. La capacità di elaborazione e valutazione dei dati, che può essere espressa dalla cittadinanza, dalle associazioni degli utenti, dai giornalisti specializzati, 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 amministrazioni e quelle operate dall'esterno (così detto *public review*).

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

In terzo luogo, nel settore pubblico la valutazione è più difficile che nel settore privato, dove l'imprenditore o azionista è sempre attento al rendimento del personale, dato che si tratta dei suoi interessi. Le amministrazioni pubbliche 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, il disegno di legge mira a introdurre elementi di pubblicità e dibattito pubblico, per favorire la partecipazione degli interessati (anche attraverso le associazioni di consumatori e utenti), e istituisce l'Autorità 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. Purtroppo, però, questo principio ha gradualmente ceduto il passo allo *spoil system*. Alcuni controlli servono ai politici per valutare i dirigenti e, eventualmente, 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, il disegno di legge affida all'Autorità, che è un organo terzo, funzioni di indirizzo e 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. Il disegno 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. Il disegno 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 istituisce l'Autorità per la valutazione. Si costituisce un nuovo ufficio, ma se ne eliminano tre: l'Alto commissariato per la prevenzione della corruzione, organismo delle 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 30 luglio 1999, n. 286, 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 territoriali autonomi, regioni ed enti locali, nel rispetto dei principi costituzionali, i quali richiedono che funzioni di dimensione nazionale (come l'indirizzo e il supporto dell'attività di valutazione) e di diretto fondamento costituzionale nei principi di imparzialità e buon andamento di cui all'articolo 97 della Costituzione siano svolte da Autorità indipendenti, di ambito necessariamente nazionale. 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 ci si trova di fronte non già ad una Autorità statale ma ad una 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 testo unico del pubblico impiego e su altre norme in materia: appare opportuno lasciare il consolidamento al legislatore delegato.

L'articolo 2 delinea il nuovo sistema di valutazione, 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, per il quale si delinea un percorso di riqualificazione professionale anche nell'ambito di processi di mobilità, sia del personale le cui prestazioni di nullo o scarso rendimento debbano essere valutate onde verificare se sussistano gli estremi per il licenziamento per giustificato motivo, nei casi di grave e colpevole inefficienza ovvero di violazione degli obblighi individuali. Particolare importanza è data ai principi di pub-

blicità e partecipazione degli interessati e delle associazioni di consumatori e utenti.

L'articolo 3 contiene la previsione di singoli interventi per rendere più efficaci le diverse forme di responsabilità dei pubblici dipendenti. La responsabilità disciplinare, che dovrebbe essere la forma normale e preventiva di difesa delle amministrazioni contro i comportamenti scorretti dei dipendenti, risente sia della preoccupazione dei dirigenti, che abbiano avviato i relativi procedimenti, di essere oggetto di 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 singole previsioni in materia di retribuzione. 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 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.

**DISEGNO 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. L'Autorità è un organo collegiale, costituito da cinque membri, compreso il Presidente, 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 rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né persone che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

2. Il Presidente dell'Autorità è eletto dal collegio al suo interno. Tre componenti del collegio sono designati dal Governo, previo parere delle competenti Commissioni parlamentari; in nessun caso le relative nomine possono essere effettuate in mancanza del parere favorevole espresso dalle predette Commissioni a maggioranza dei due terzi dei componenti. Un componente del collegio è designato dai rappresentanti delle regioni e delle province autonome presso la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento

e di Bolzano, di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Un componente del collegio è designato dalla delegazione degli enti locali presente in seno alla Conferenza Stato-città ed autonomie locali, di cui all'articolo 8, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

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 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, 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, è soppresso. Le sue funzioni sono attribuite all'Autorità.

7. La banca dati di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, è trasferita all'Autorità. Il co-

mitato tecnico scientifico e l'osservatorio di cui commi 2 e 3 dello stesso articolo 7, sono soppressi. Le relative funzioni sono trasferite all'Autorità. La soppressione produce effetti a decorrere dalla data della prima nomina dei componenti dell'Autorità; fino alla predetta 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 ad essa trasferiti ai sensi del comma 5. Alla copertura dei relativi posti si provvede per trasferimento interno all'amministrazione statale o tramite concorsi pubblici. Nei limiti delle disponibilità del bilancio, l'Autorità può avvalersi di ulteriori esperti nella forma del rapporto di collaborazione autonoma.

9. Al fine di assicurare l'omogenea attuazione su tutto il territorio nazionale dei principi di imparzialità e buon andamento nella valutazione del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, l'Autorità svolge le proprie funzioni di valutazione anche con riferimento al personale dipendente dalle amministrazioni regionali e locali. L'Autorità può altresì valutare il rendimento del personale degli altri organismi di diritto pubblico come 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 esperienze migliori che si offrono nel panorama internazionale, nel campo della valutazione di efficienza e produttività delle amministrazioni pubbliche.

11. L'attività dell'Autorità si ispira alla massima trasparenza ed i suoi risultati sono

pubblici. L'Autorità pubblica i risultati della valutazione e assicura la disponibilità, per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e ogni altro osservatore qualificato, di tutti i dati sui quali la valutazione si basa, affinché essi possano essere oggetto di autonoma elaborazione e valutazione. Il sito *internet* dell'Autorità è predisposto in modo da consentire la pubblicazione dei commenti di associazioni di consumatori o utenti, studiosi e osservatori qualificati, giornalisti specializzati e organizzazioni sindacali sui risultati della valutazione. Nel sito sono altresì pubblicate informative sulle segnalazioni e le informazioni inoltrate all'Autorità dai cittadini.

#### Art. 2.

*(Delega legislativa in materia di valutazione del rendimento del personale degli uffici pubblici)*

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 per disciplinare il sistema di valutazione del rendimento del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché le misure conseguenti alla valutazione stessa.

2. Nell'adozioni 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, dei 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 amministrazioni,



con modalità che assicurino la pubblicità e la partecipazione delle amministrazioni e degli interessati;

d) obbligo delle amministrazioni di adeguare le attività di valutazione previste dalla legge agli indirizzi, requisiti e criteri di cui alla lettera c), evidenziandone il rispetto nel pubblicare i risultati di tali attività;

e) pubblicità e trasparenza delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione; pubblicazione sistematica e periodica validazione, da parte dell'Autorità, dell'attività di valutazione svolta dalle amministrazioni; disponibilità per le associazioni di consumatori o utenti, i centri di ricerca e 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 dell'amministrazione e valutazioni operate dall'esterno;

f) possibilità per l'Autorità di segnalare ai servizi ispettivi delle amministrazioni la situazione o il rendimento di determinati uffici o amministrazioni, anche sotto il profilo della congruità delle strutture alle funzioni, o dell'efficienza dei singoli dirigenti, a seguito della segnalazione di qualunque soggetto pubblico o privato ovvero sulla base di controllo a campione; possibilità per l'Autorità di pronunciarsi, in occasione di dette 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 amministrazioni e agli uffici di controllo interno delle amministrazioni;

g) possibilità per l'Autorità, nello svolgimento dell'attività prevista dalla lettera f), di avvalersi dei servizi ispettivi delle amministrazioni e degli uffici di controllo interno delle pubbliche amministrazioni, di sentire e rivolgere quesiti al personale in servizio e di procedere a ispezioni; obbligo del personale in servizio di rispondere ai quesiti e pre-

stare collaborazione; possibilità dell'Autorità di utilizzare ulteriori mezzi istruttori;

*h)* individuazione, da parte delle amministrazioni, anche sulla base delle segnalazioni dell'Autorità a norma della lettera *f)*, delle unità di personale in esubero o la cui prestazione risulti non adeguata alle esigenze dell'amministrazione, ai fini della loro riqualificazione professionale, anche nell'ambito di processi di mobilità; responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

*i)* individuazione nominativa da parte delle amministrazioni, anche sulla base delle segnalazioni dell'Autorità a norma della lettera *f)*, delle unità di personale le cui prestazioni siano di nullo o scarso rendimento, ai fini del licenziamento per giustificato motivo nei casi di grave e colpevole inefficienza ovvero di violazione degli obblighi individuali; responsabilità erariale dei dirigenti degli uffici in caso di mancata individuazione delle unità in esubero;

*l)* collocamento a disposizione delle unità di personale individuate ai sensi della lettera *h)*, con mantenimento della componente fissa del trattamento economico ed esclusione delle componenti variabili;

*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 risulti 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 amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consuma-

tori o utenti, studiosi qualificati e organi di informazione; disponibilità permanente sul sito *internet* dell'Autorità della registrazione di tale confronto pubblico;

q) previsione di modalità di partecipazione delle associazioni di consumatori o 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 in materia di valutazione del rendimento del personale con quelle in materia di controllo di gestione e di valutazione dei dirigenti.

3. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica per l'espressione del parere delle Commissioni parlamentari competenti, da rendere entro trenta giorni dalla data della trasmissione. Decorso il predetto termine, i decreti possono comunque essere emanati.

### Art. 3.

*(Delega legislativa 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 pubblici, apportandovi le modifiche necessarie sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) limitazione della responsabilità civile dei dirigenti amministrativi, per la decisione di avviare il procedimento disciplinare dei dipendenti pubblici, alle ipotesi di dolo e di colpa grave;

b) comunicazione delle decisioni, adottate a norma 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 amministrazioni, da parte dell'Autorità, di fatti dai quali può sorgere responsabilità disciplinare dei dipendenti pubblici;

d) segnalazione alle procure regionali della Corte dei conti, da parte dell'Autorità, di fatti dai quali può sorgere responsabilità erariale dei dipendenti pubblici, anche sulla base dell'esame delle relazioni delle sezioni di controllo della Corte dei conti;

e) rilevanza dei risultati negativi della valutazione, condotta in applicazione della disciplina di cui all'articolo 2, ai fini della responsabilità dirigenziale di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

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

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica per l'espressione del parere delle competenti Commissioni parlamentari, da rendere entro trenta giorni dalla data della trasmissione. Decorso il predetto termine, i decreti possono comunque essere emanati.

#### Art. 4.

##### *(Retribuzioni dei dipendenti pubblici)*

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 di credibilità definiti dall'Autorità, è fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di corrispondere ai propri dirigenti la componente della retribuzione legata al risultato; il dirigente che contravvenga al divieto per dolo o colpa grave risponde per il maggior onere conseguente.

3. È fatto divieto di corrispondere al dirigente il trattamento economico accessorio nel caso in cui risulti che egli, senza adeguata giustificazione, non abbia avviato il procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti individuati a norma dell'articolo 2, comma 2, lettera *i*).

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





