

Segretari, niente indennità di risultato in assenza di obiettivi

Giovedì 09/7/2020 - Scritto da: Mira Redazione - www.gruppomira.it

In assenza di una reale predeterminazione degli obiettivi, che devono essere diversi e ulteriori da quelli riconducibili all'ordinaria attività dirigenziale, nonché a quelli genericamente riferibili ai compiti istituzionali dell'Ente, l'Amministrazione non può riconoscere e, quindi, erogare alcuna indennità di risultato, poiché in tal caso l'erogazione dell'emolumento sarebbe priva di titolo giustificativo.

La retribuzione di risultato è correlata all'effettivo raggiungimento, anche sotto il profilo qualitativo, degli obiettivi preventivamente determinati, unitamente all'utilizzo dei criteri e delle metodologie di cui al d.lgs. n. 268/1999 per la verifica e il monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati (vedasi sentenza della Sezione giurisdizionale Puglia n. 185/2016 del 08/06/2016; sentenza della Terza Sezione centrale di appello n. 267/2016 del 27/06/2016). Pertanto, è da escludere che il dirigente abbia diritto alla retribuzione di risultato per il solo fatto di aver svolto funzioni dirigenziali in assenza della dimostrazione, vagliata dal competente ufficio dell'ente, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ad essa correlati. L'indennità di risultato è, infatti, una componente della retribuzione volta a remunerare la prestazione lavorativa in funzione dei risultati raggiunti.

I criteri per la sua erogazione devono, quindi, essere determinati preventivamente, così come preventivamente devono essere fissati gli obiettivi, dal raggiungimento dei quali deriva inderogabilmente la corresponsione della retribuzione di risultato.

Alla domanda poi se per l'erogazione della retribuzione di risultato, in assenza di obiettivi specifici, sia sufficiente una relazione a consuntivo del segretario contenente la descrizione delle attività svolte, i giudici rispondono affermando che una relazione a consuntivo disancorata dalla formulazione di obiettivi previamente assegnati non è di per sé presupposto sufficiente per l'erogazione dell'emolumento, posto che la retribuzione di risultato - come certamente noto all'ente erogante e allo stesso dirigente che ne reclama la spettanza - esige un vaglio, ad opera del competente ufficio, circa la rispondenza nell'an, nel quantum, nel quando e nel quomodo dei risultati della gestione agli obiettivi

determinati ex ante dall'ente.

Infine, al quesito “se per obiettivi specifici si possano intendere la collaborazione agli organi gestionali, la collaborazione e assistenza al processo di decisione dell'organo politico, l'assistenza alla Giunta e Consiglio, l'organizzazione di incontri per il rispetto del Piano anticorruzione, la predisposizione delibera PEG, l'aggiornamento piani anticorruzione, la collaborazione nella predisposizione di regolamenti”, la Corte ritiene che per “obiettivi specifici”, da conseguire quale condizione per l'erogazione dell'emolumento, sono da intendersi quelle finalità “misurabili” nell'an, nel quantum, nel quando e nel quomodo in relazione a parametri (anch'essi) predeterminati, tali da giustificare l'erogazione di spesa corrente (nella specie della retribuzione di risultato) bilanciata, nella ratio sottesa a detta voce di spesa, dal recupero di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

E' quanto ha affermato la Corte dei conti per l'Emilia Romagna, nella deliberazione 46/2020.