



Repubblica Italiana

In nome del Popolo Italiano

La Corte dei conti

Sezione Giurisdizionale d'Appello per la Regione Siciliana

composta dai magistrati:

dott. Giuseppe Aloisio	Presidente
dott. Valter Del Rosario	Consigliere
dott. Salvatore Chiazzese	Consigliere
dott. Guido Petrigni	Consigliere relatore
dott. Giuseppe Colavecchio	Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA N. 138/A/2021

nel giudizio di appello in materia di responsabilità amministrativa  
iscritto al n. **6476/R** del registro di segreteria, promosso ad istanza  
di:

**-Ammatuna Roberto**, nato a Pozzallo (RG) il 27/7/1952,  
rappresentato e difeso dall'avv. Salvatore Bianca (pec  
avv.bianca@pec.it) ed elettivamente domiciliato presso il suo  
studio in Avola (SR), via Venezia n. 27,

contro

la Procura Generale presso questa Sezione Giurisdizionale di  
Appello,

per la riforma della sentenza n.134/2021 del 3 febbraio 2021,  
emessa dalla Sezione Giurisdizionale per la Regione Siciliana.

Visti gli atti e documenti tutti del fascicolo processuale.

Uditi, alla pubblica udienza del 6 luglio 2021, l'avvocato Salvatore Bianca per l'appellante, e il pubblico ministero, nella persona del Vice Procuratore Generale, Maria Luigia Licastro.

#### F A T T O

La Procura regionale conveniva in giudizio il sig. Ammatuna Roberto, all'epoca della vicenda, Sindaco del Comune di Pozzallo, reputando sussistere un danno erariale pari a € 52.252,17, derivato dall'indebita corresponsione della retribuzione di risultato al personale comunale, titolare di posizione organizzativa, per le annualità 2014-2016.

L'Organo requirente rappresentava che, a seguito del ricevimento, in data 14 marzo 2019, di un esposto anonimo che segnalava l'illegittimo conferimento dell'indennità di risultato, erano stati avviati mirati approfondimenti istruttori, che avevano permesso di accertare le seguenti circostanze.

A) Il Sindaco pro-tempore, attuale appellante, con nota del 28/9/2017 aveva precisato di avere ricevuto, da parte degli incaricati di posizione organizzativa dell'ente, una richiesta di riconoscimento della retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal CCNL di Settore, nella quale preannunciavano azioni giudiziarie nell'eventualità della mancata erogazione; conseguentemente, il medesimo chiedeva un parere al responsabile dell'Organismo indipendente di valutazione del Comune ed al Segretario Comunale dell'Ente.

B) Con il parere richiesto del 16/10/2017, il primo, dopo avere rilevato la non completa e corretta attuazione del Ciclo delle Performance presso il Comune di Pozzallo, evidenziava come la mancata assegnazione degli obiettivi comportasse l'illegittimità della corresponsione della retribuzione di risultato.

Nell'evocare una pronunzia dell'Aran, sottolineava che un eventuale intervento a sanatoria con la fissazione ex post di obiettivi ed una valutazione retroattiva avrebbe finito per vanificare la natura del compenso.

C) Il 6 novembre 2017, il Sindaco adottava la determinazione n. 73 del 2017, avente ad oggetto "Indennità di risultato delle Posizioni organizzative per il periodo 1.7.2013- 31.12.2013; anno 2014; 2015 e anno 2016".

Con tale provvedimento, l'organo di vertice del Comune di Pozzallo, dando atto che "pur in assenza di PEG o di Piano dettagliato degli obiettivi, gli uffici comunali hanno comunque raggiunto e perseguito le finalità gestionali richieste dall'Amministrazione comunale" e reputando configurabile "la responsabilità, anche in termini risarcitori, in capo all'Ente datore di lavoro allorché, anche in mancanza di formale approvazione di un piano degli obiettivi, ed addirittura, anche in assenza di un Nucleo di Valutazione, qualora permanga l'incarico di P.O. e lo stesso non sia stato revocato per insufficienza di rendimento o per mancata osservanza delle direttive dell'Amministrazione, il Comune non abbia proceduto nella misura minima prevista

dall'art. 10 del CCNL 1999", determinava di "prendere atto delle istanze presentate dal personale che ha ricoperto gli incarichi di posizione organizzativa- responsabile di settore finalizzate al riconoscimento e al conseguente pagamento della retribuzione di risultato per gli anni 2013, periodo dal mese di luglio al mese di dicembre, e per gli anni 2014,2015, 2016 e dal mese di gennaio 2017 al 30 giugno 2017", nonché di riconoscere al personale che aveva ricoperto nei periodi considerati incarichi di P.O. la retribuzione annua di risultato nella misura minima del 10% della retribuzione di posizione annua lorda attribuita oltre agli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell' Ente".

Alla determinazione non veniva dato immediato seguito, per la assenza di atti di impegno e/o liquidazione, nonostante la stessa recasse il conferimento dell'incarico al Responsabile del Servizio di Gestione Giuridica del Personale di procedere alla predisposizione di tutti gli atti necessari alla liquidazione dell'emolumento.

Dieci dipendenti del Comune di Pozzallo, pertanto, promuovevano, separatamente, procedimenti di ingiunzione.

D) L'Esperto legale del Sindaco, in data 6 febbraio 2018, comunicava che non vi erano spazi utili di difesa per dare corso alla opposizione in quanto il diritto alla percezione del trattamento indennitario auspicato dai ricorrenti era sorto "per effetto del provvedimento sindacale n. 73 del 6 novembre 2017". Tutti i decreti ingiuntivi diventavano esecutivi e, per alcuni, venivano

intraprese azioni esecutive.

E) L'esborso sostenuto dal Comune, alla data del 16 luglio 2020, per soddisfare le pretese avanzate dai dipendenti in sede giudiziaria, era complessivamente pari a € 52.252,17.

La Sezione Giurisdizionale della Corte dei conti per la Regione siciliana condannava parzialmente il sig. Ammatuna Roberto, ritenendo che il danno imputabile allo stesso dovesse essere quantificato in € 36.151,99 (somma non contestata specificatamente dalla Procura), non potendosi attribuire allo stesso l'ulteriore danno dipeso, in maniera esclusiva e determinante, dalle condotte dell'Ufficio della struttura competente per gli atti necessari alla liquidazione.

Avverso la già menzionata pronuncia ha interposto gravame l'odierno appellante, con atto depositato in data 24 febbraio 2021, articolando i seguenti motivi di diritto.

1.Mancanza dell'elemento soggettivo della colpa grave.

La Sezione giurisdizionale avrebbe fornito una ricostruzione incompiuta dei fatti, tacendo sulla fondamentale circostanza che lo stesso dott. Angelo Sammito, ossia il responsabile dell'Organismo indipendente di valutazione del Comune, nel suo parere, dopo avere evidenziato che la mancata assegnazione degli obiettivi comportava l'illegittimità della corresponsione della retribuzione di risultato, ha concluso scrivendo un paragrafo intitolato "Recenti Orientamenti".

Alla stregua di tali orientamenti, si rammentava che la recente

giurisprudenza di legittimità ha affermato il principio secondo cui, nel caso di mancata liquidazione della indennità di risultato, non può escludersi in radice la sussistenza del diritto al risarcimento del danno per perdita di chance, dato che tale nocumento è dimostrabile anche per presunzioni e la relativa liquidazione è necessariamente equitativa.

L'appellante, di professione medico, non appena eletto Sindaco (2017), è stato investito del problema della mancata indennità di risultato alle posizioni organizzative, e, da buon amministratore, ha chiesto un parere agli organi burocratici competenti, ovvero al Segretario comunale dell'ente e all'OIV.

Il primo non ha fornito alcuna risposta; il secondo ha rimarcato la circostanza che il riconoscimento sarebbe potuto avvenire sotto forma di perdita di chance, richiamando la sentenza n. 9392 del 12/4/2017 della Corte di Cassazione e la sentenza n. 3564/11 del Tribunale di Messina- Sezione Lavoro, con la quale è stato rimarcato che “ sussiste la responsabilità, anche in termini risarcitori, dell'Ente datore di lavoro, allorché anche in mancanza di formale approvazione di un piano degli obiettivi ed addirittura, anche in assenza di un Nucleo di Valutazione, qualora permanga l'incarico di P.O. e lo stesso non sia stato revocato per insufficienza di rendimento o per mancata osservanza delle direttive dell'Amministrazione nel caso in cui il Comune non abbia proceduto nella misura minima prevista dall'art. 10 del CCNL/1999”.

Ad avviso della difesa di parte attrice, dunque, è di palese evidenza che il dr. Ammatuna, appena eletto sindaco, ha scelto discrezionalmente di procedere alla liquidazione nella misura minima del 10%, a titolo di risarcimento del danno, e ciò per evitare di correre il rischio di far condannare il Comune di Pozzallo all'esborso di una somma quadrupla rispetto a quella sostenuta, qualora fossero state promosse le cause dinanzi al Giudice del Lavoro.

Il dott. Ammatuna, secondo la prospettazione attrice, con la sua decisione di riconoscere il minimo dell'indennità a titolo di perdita di chance, ha scongiurato, quindi, la probabilità di dovere fare fronte, nell'immediato futuro, all'esborso di una somma quattro volte superiore a quella riconosciuta: ciò sulla base del parere reso dall'OIV.

La mancanza di dolo e della colpa grave, ha proseguito parte appellante, è di lapalissiana evidenza, avendo lo stesso, nella qualità di Sindaco, agito esclusivamente per salvaguardare il superiore interesse pubblico.

2. Con un secondo motivo parte attorea si duole della violazione e falsa applicazione delle norme e dei principi in materia di responsabilità amministrativa. Violazione del principio di parziarietà. Mancata applicazione del potere riduttivo in presenza di evidenti presupposti di legge.

In ordine all'esercizio del potere riduttivo, il Giudice di primo grado, dopo avere richiamato le inadempienze commesse dalla

amministrazione precedente, responsabile di non avere gestito il ciclo di gestione delle performance, ha ritenuto, secondo la prospettazione attorea, in maniera contraddittoria, che non sussistessero ragioni che potessero giustificare l'esercizio del potere riduttivo.

È singolare, aggiunge la difesa della parte appellante, la circostanza che l'unico soggetto chiamato in causa per il supposto danno procurato al Comune di Pozzallo sia stato il solo dr. Ammatuna, il quale, appena eletto sindaco nel 2017, è stato investito del problema delle omissioni e dei ritardi del ciclo di valutazione della performance relativo ad anni pregressi (2013, 2014, 2015) alla sua sindacatura.

In realtà l'azione di responsabilità avrebbe dovuto essere esercitata nei confronti di quei soggetti che negli anni in contestazione ebbero a concorrere alla mancata adozione dei piani della performance.

Del resto, aggiunge il deducente, l'art. 10, comma 5 del D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, disciplina le ipotesi di responsabilità amministrativa nel caso di disfunzioni nel ciclo della performance e testualmente prevede il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai soli dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano.

La seconda parte della norma del suddetto comma 5 prevede la responsabilità amministrativa dell'organo che ne ha dato

disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Contrariamente a quanto ritenuto dai Giudici di prime cure, la norma avrebbe carattere procedurale per cui dovrebbe trovare applicazione al momento di instaurazione del giudizio e comunque, parte appellante ha ritenuto che gli amministratori degli anni 2014, 2015,2016, contravvenendo ai loro doveri di porre in essere il ciclo di gestione della performance in modo corretto, hanno messo il Comune nelle condizioni di essere citato in giudizio per risarcimento dei danni sulla base dei principi generali della previgente normativa in tema di responsabilità amministrativa.

Nel caso specifico, negli anni 2014 e 2015, sono stati assegnati obiettivi provvisori e nel 2016 non sono stati assegnati del tutto.

È evidente, prosegue l'atto di appello, che l'antecedente logico del riconoscimento operato dal dr. Ammatuna (a titolo di perdita di chance) risiede nel comportamento omissivo di altri e nella correlativa esposizione risarcitoria del comune.

Infine, per tali ragioni, si rivela illegittima la non applicazione del potere riduttivo nella sua massima estensione in ragione dei molteplici soggetti (Giunta Comunale del tempo, OIV e Segretario Generale dell'ente nella sua funzione di coordinatore dell'attività dell'ente ex art. 97, comma 4, del Testo Unico degli enti locali) che hanno concorso al sorgere del danno.

La Procura Generale, dal suo canto, ha versato le sue conclusioni, in data 17 maggio 2021, argomentando sui singoli motivi.

In particolare, ha osservato l'Organo requirente che a nulla varrebbe l'argomentazione della difesa secondo cui, in caso di mancato pagamento degli emolumenti, il Comune avrebbe corso il rischio di far lievitare i costi anche oltre il quadruplo rispetto a quanto riconosciuto nella misura minima del 10%.

Improbabile e remoto sarebbe stato infatti, ha aggiunto l'Organo requirente, il rischio per il Comune di Pozzallo di essere condannato all'esborso di una somma superiore a quella corrisposta in considerazione del punteggio riportato dai dirigenti. Ciò per la semplice ragione che non è sufficiente, al fine di conseguire la retribuzione di risultato, l'aver ottenuto un punteggio alto, ma occorre la previa fissazione degli obiettivi con il conseguente raggiungimento degli stessi all'esito di una valutazione che tenga conto di precisi parametri o indicatori.

Non v'è chi non veda, conclude l'Organo requirente, come "non possa negarsi la connotazione soggettiva della colpa grave in chi, a fronte di una chiara ed inequivoca normativa disciplinante il diritto alla retribuzione di risultato, nonché a fronte di un parere che, palesemente, ne sconsigliava il riconoscimento, lo avesse disposto in assenza dei presupposti di legittimità e sulla base di una mera prognosi di non superare lo scrutinio di un giudizio civile per perdita di chance i cui effetti infausti, comunque, sarebbero caduti su chi doveva per legge individuare gli obiettivi e non lo ha fatto. Questi non era certamente il Sindaco ma, come sopra detto, i componenti degli Organismi indipendenti di

Valutazione”.

Le parti intervenute all’odierna udienza hanno ribadito analiticamente le posizioni espresse negli atti scritti.

#### DIRITTO

Il presente giudizio di appello è volto a verificare la bontà della pronunzia emessa dalla Sezione Giurisdizionale per la Regione siciliana della Corte dei conti nei confronti del Sindaco del Comune di Pozzallo, all’epoca dei fatti il dr. Ammatuna Roberto, con la quale il predetto è stato condannato al risarcimento del danno, in favore del medesimo Comune, statuito in € 36.151,99, derivato dall’indebita corresponsione della indennità di risultato a dipendenti, titolari di posizione organizzativa, per gli anni dal 2014 al 2016.

In estrema sintesi si evidenzia che con la privatizzazione del pubblico impiego, a partire dal d.lgs. n. 29/93, si è progressivamente imposto un modello di amministrazione sempre più volto al risultato.

Il principio della necessaria correlazione tra l’erogazione di premi ed i risultati raggiunti dai singoli e dalle unità organizzative si è consolidato ulteriormente con l’introduzione del d.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 (cd. legge Brunetta).

I contenuti delle Disposizioni in materia di attuazione delle norme di principio contenute nel d.lgs. n. 150/2009 sono stati poi ripresi nel “ Sistema di misurazione, valutazione trasparenza della performance organizzativa e individuale, in attuazione dell’art. 7,

Titolo II D.lgs. 29/10/2009, n. 150 del Comune di Pozzallo, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 135 del 18/7/2014.

Per quanto espressamente previsto al n. 1.1. del documento da ultimo citato, "... il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale trova applicazione nel Comune di Pozzallo a decorrere dal 1° gennaio 2014 con riferimento alle attività svolte da tale data... Al punto 2.8 viene, altresì, precisato che " a decorrere dall'1/1/2014 il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sostituisce integralmente le diverse metodologie di valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa e del personale non dirigente".

Il documento chiarisce che il rispetto delle disposizioni in esso contenute è condizione necessaria per l'erogazione dei premi.

Con riguardo alla misurazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa, al punto 3.2, si prevede la seguente scansione temporale.

Entro il 31 ottobre dell'anno precedente a quello di valutazione, i titolari di P.O. responsabili dei Settori propongono al Segretario comunale gli obiettivi, che devono essere negoziati con lo stesso entro il 30 novembre.

Quest'ultimo provvede a raccogliarli in unico documento, a corredarli con uno o più indicatori ed un peso ponderale e specificare i criteri di valutazione.

Nel caso in cui l'approvazione degli strumenti finanziari e conseguentemente dei Peg, del PDO e del PDP avvenga ad anno (di valutazione) inoltrato, i singoli, titolari di posizione organizzativa dovranno comunque dimostrare, ai fini della valutazione annuale, le attività svolte per avviare il processo di raggiungimento degli obiettivi negoziati, ma non ancora formalmente assegnati.

Entro il 31 marzo dell'anno successivo, l'OIV formula la proposta di valutazione della performance individuale del personale titolare della posizione organizzativa e la consegna al Sindaco, previa trasmissione delle schede di valutazione ai titolari di posizione organizzativa ed eventuale contraddittorio con gli stessi.

Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile.

Orbene, come evidenziato nella sentenza impugnata, dalla relazione dell'OIV sulla valutazione e misurazione della performance organizzativa dell'intero ente e dei settori per l'anno 2014, risaltava che l'OIV, alla data della relazione (cfr. protocollo n. 4560 del 3.3.2015) non era in condizione di poter presentare alla amministrazione comunale la relazione contenente la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni, in quanto non erano state trasmesse le relazioni dei Capi Settore relative sia alla pianificazione degli obiettivi che ai risultati finali, nonostante, con la delibera n. 176 del 2014, poi modificata dalla delibera n. 212 del 2014, fosse stato adottato un “ Piano provvisorio delle Performance- Piano dettagliato degli

Obiettivi e Piano Esecutivo di Gestione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai Capi Settori-P. O. per l'esercizio finanziario 2014". Mancava, conseguentemente, la relazione di accompagnamento del Segretario Generale.

La trasmissione delle predette relazioni era condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di tutti i soggetti coinvolti nel Sistema, che ha la funzione di valutare i risultati raggiunti nell'attività amministrativa.

La mancata definizione dei procedimenti previsti per la valutazione della performance ha avuto come effetto, tra l'altro, l'impossibilità di attribuire la retribuzione di risultato per l'anno 2014.

Dalla lettura della predetta Relazione, si evince che *“ Non tutti i Capi Settori hanno avuto un approccio positivo con il nuovo sistema in materia di misurazione, valutazione della performance organizzativa ed individuale”*. A tutto ciò si aggiunge il fatto che *tutti o la maggior parte dei responsabili dei Settori non ha assegnato ai dipendenti impiegati nella propria struttura gli obiettivi discendenti dalle deliberazioni della G.M. n. 176/2014 e n. 212/2014.*

Dalla Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni relativa all'anno 2013, è evidenziato come gli obiettivi operativi per l'anno 2015 fossero stati definiti in via provvisoria con la delibera della Giunta Municipale n. 149 del 13.7.2015; che il Nucleo di Valutazione aveva chiesto a tutti i Capi Settore dell'ente la verifica

dello stato di attuazione degli obiettivi al 30 ottobre e che, dalla Relazione intermedia del Nucleo, risultava che erano state fatte pervenire 2 relazioni in linea con le attese; 3 relazioni nelle quali si registravano azioni ancora da porre in essere; 3 relazioni nelle quali si segnalava la impossibilità di procedere all'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti; 4 relazioni non pervenute.

Per il 2016, nella *“Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione – trasparenza ed integrità dei controlli interni e sulla attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità”* del 9 giugno 2017, era indicato che il Comune di Pozzallo non aveva *“definito nei suoi tratti fondamentali il ciclo delle performance; pertanto ciò non ha permesso una valutazione del suo funzionamento e che “ per l'anno 2016, non sono stati assegnati obiettivi performanti ai dipendenti validi ai fini della valutazione”*.

Peraltro, veniva evidenziato che *“ l'OIV continua ad auspicare una maggiore partecipazione della componente dirigenziali nella fase della definizione degli obiettivi al fine di attenuare le dinamiche top-down e strutturare gli obiettivi , gli indicatori, i target ai fini di un progressivo e costante miglioramento della gestione. Gli incontri con i Responsabili non hanno consentito di apprezzare una significativa sinergia funzionale tra le figure presenti nell'organigramma dell'Ente, che costituiscono il presupposto per il conseguimento dei risultati positivi rispetto alle azioni promosse”*.

Orbene, come chiaramente indicato nella sentenza gravata dall'appello che ne occupa, emerge, senza ombra di dubbio, che il

Comune di Pozzallo, fin dal 2013, era dotato di una chiara e completa disciplina relativa ai presupposti e alle modalità per il riconoscimento della retribuzione di risultato ai dipendenti titolari di posizione organizzativa.

Tali presupposti non si erano concretizzati e le modalità non erano state rispettate.

Peraltro, è emerso, e la circostanza non è di poco conto per lo sviluppo delle considerazioni che seguiranno, che i dipendenti titolari di posizione organizzativa, seppure non interamente responsabili, avevano comunque avuto un ruolo nella mancata conclusione del ciclo di gestione della performance.

Del resto, al di là della circostanza che l'attribuzione della retribuzione di risultato facesse riferimento al risultato raggiunto dal singolo e non dall'ente, non è emerso, come viceversa sostenuto nella determinazione n. 73 del 2017, che gli obiettivi dell'ente fossero stati raggiunti.

Si aggiunga, come si inferisce agevolmente dalla documentazione in atti, come le posizioni organizzative non hanno operato tutte in modo collaborativo ed impeccabile al precipuo fine di conseguire gli obiettivi, sia pure provvisori, fissati e allo scopo di consentire la tempestiva e corretta valutazione dei risultati, secondo la normativa prevista.

Ne consegue che appare non discrezionale, ma del tutto arbitraria e irragionevole, la decisione di parte appellante di conferire alle già menzionate posizioni organizzative, per così dire "a pioggia", la

retribuzione di risultato per le annualità in esame, pur se in misura minima.

In altri termini, il Sindaco Ammatuna ha riconosciuto un risarcimento per perdita di chance, senza tenere conto, tuttavia, di una puntuale valutazione dei presupposti, non avendo affatto considerato, come condivisibilmente affermato dai Giudici del primo grado, quanto emerso, in ordine alle singole condotte delle posizioni organizzative istanti, dalle Relazioni su sinteticamente riportate.

Quanto sopra, nonostante il parere reso con nota prot- 27247 del 16/10/2017 dell'OIV, il quale evidenziava, chiaramente, la illegittimità dell'attribuzione di risultato in esame.

Non v'è dubbio che, avendo l'Ammatuna disposto il pagamento delle retribuzioni di risultato, in assenza dei presupposti di legge, appare evidente il nesso di causalità con il danno derivato dall'indebito esborso delle relative somme.

Certamente, in ordine al requisito soggettivo della responsabilità, non è revocabile in dubbio che la condotta di parte appellante sia connotata da colpa grave. La disciplina relativa ai presupposti dell'attribuzione della retribuzione di risultato e alle modalità procedurali di detta attribuzione è estremamente chiara, nonostante quanto, in modo inesatto, sia stato riportato nella determinazione n. 73 del 2017.

Per le ragioni sopra esposte e per le modalità enunciate, il primo motivo di appello va rigettato.

Con il secondo motivo di appello, parte attorea ha sostenuto che il Giudice di primo grado, dopo avere richiamato le inadempienze commesse dall'amministrazione precedente, responsabile di non avere gestito correttamente il ciclo di gestione delle performance, contraddittoriamente, ha ritenuto che non sussistessero ragioni che potessero giustificare l'applicazione del potere riduttivo.

Con detto mezzo di gravame, la difesa dell'Ammatuna si limita ad invocare l'art. 10, comma 5 del D.L.vo 27 ottobre 2009 n. 159, come modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, che disciplina le ipotesi di responsabilità amministrativa nel caso di disfunzioni nel ciclo delle performance.

La difesa si limita soltanto a censurare la sentenza di primo grado che ha ritenuto la norma non applicabile perché entrata in vigore il 22 giugno 2017. Il motivo, così genericamente introdotto, è inammissibile, appunto, per la sua genericità.

In disparte la considerazione che la disposizione è entrata in vigore solo il 22 giugno 2017, ovvero successivamente all'entrata in vigore, è palese che l'ambito di applicazione della norma è chiaramente limitato al caso in cui l'organo di indirizzo che si sia reso responsabile della mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance sia lo stesso che poi, nonostante dette carenze, disponga l'erogazione dei trattamenti.

E dunque ciò non esclude la responsabilità di organi che, pure se non si siano resi responsabili della mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance, abbiano comunque attribuito la

retribuzione di risultato in totale assenza dei presupposti.

A diverso approdo ritiene di pervenire il Collegio con riguardo al medesimo secondo motivo di appello declinato con riguardo all'applicazione del potere riduttivo dell'addebito.

Il Collegio, infatti, non aderisce alla severa lettura prestata dai Giudici di primo grado sull'invocata applicazione di tale potere.

Si ritiene, infatti, che molteplici siano le ragioni che consentono di pervenire ad una congrua riduzione dell'addebito, tenendo conto anche di responsabilità che non appaiono tutte dell'attuale appellante.

Non residuano dubbi di sorta infatti che, in ossequio alle coordinate dettate dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 371/1998, di adeguatezza e proporzionalità tra diritti erariali e mezzi di tutela riconosciuti dall'ordinamento vigente, necessita tener conto di diversi elementi sviluppati dalla parte appellante nel corso dell'odierno giudizio.

In primis, appare evidente che l'antecedente logico del riconoscimento operato dal dott. Ammatuna con la delibera n. 73/2017, oggetto di contestazione, sia da cogliere, in parte, nelle condotte di quei soggetti che negli anni in contestazione (2014, 2015 e 2016) ebbero a concorrere alla mancata adozione dei piani della performance (Giunta comunale del tempo, OIV e Segretario generale dell'Ente nella sua funzione di coordinatore dell'Ente).

Inoltre, non può essere sottaciuto che il dr. Ammatuna, di professione medico, appena eletto sindaco, fu subito investito del

problema, che altri non avevano affrontato, facendosi, in un primo momento, parte diligente per avere utili elementi di informazione, rispettivamente dal Segretario Generale e dal responsabile dell'OIV.

Ebbene, il segretario generale preferì tacere; il responsabile dell'OIV rese parere.

Appare indubbio che, nonostante il parere reso da quest'ultimo (ossia dal predetto responsabile dell'OIV) palesasse con evidenza una netta contrarietà al riconoscimento della indennità di risultato, è pur vero che, nella seconda parte del medesimo parere, dava contezza di un certo orientamento giurisprudenziale che, tuttavia, prefigurava, comunque, una responsabilità per perdita di chance (per lesione del diritto ad ottenere una valutazione che, se positiva, avrebbe consentito di percepire l'emolumento retributivo).

Sicché, tutti gli elementi di cui innanzi suggeriscono, chiaramente, che sia fatto opportuno uso del potere riduttivo e, comunque, sia fatta una più equa attribuzione della porzione di danno addebitabile, di guisa che sia possibile pervenire ad una congrua riduzione dell'addebito, che si stima nella misura di € 18.000,00, pari a circa il 50% della somma quantificata (€ 36.151,99) dalla Sezione Giurisdizionale di primo grado, oltre alla rivalutazione monetaria dai pagamenti e sino alla data di pubblicazione della presente sentenza, nonché agli interessi legali dalla data di pubblicazione della presente sentenza e sino al soddisfo.

P. Q. M.

La Corte dei conti - Sezione Giurisdizionale d'Appello per la Regione Siciliana, definitivamente pronunciando, accoglie parzialmente l'appello e, per l'effetto, riforma la sentenza di primo grado n. 134/2021 emessa dalla Sezione Giurisdizionale della Corte per la Regione Siciliana, con le relative statuizioni di condanna, con applicazione del potere riduttivo e tenuto conto della porzione di danno concretamente ascrivibile, per un importo complessivo pari ad € 18.000,00, oltre alla rivalutazione monetaria dai pagamenti e sino alla data di pubblicazione della presente sentenza, nonché agli interessi legali dalla data di pubblicazione della presente sentenza e sino al soddisfo.

Condanna la parte soccombente al pagamento, a favore dello Stato, delle spese di giustizia, quantificate in euro 48,00 (euroquarantotto/00).

Così deciso in Palermo, nella camera di consiglio del 6 luglio 2021.

L'Estensore

(f.to Guido Petrigni)

Il Presidente

(f.to Giuseppe Aloisio)

Depositata oggi in Segreteria nei modi di legge.

Palermo, 25/08/2021

Il Funzionario preposto

f.to Dr.ssa Pietra Allegra

Annotazione ai sensi dell' art. 31, comma 5, c.g.c.

Originale sentenza € 96,00

Totale spese € 96,00

Palermo, 25/08/2021

Il Funzionario preposto  
(f.to Dott.ssa Pietra Allegra)