



Sentenza n. 67/2025

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE DEI CONTI

SEZIONE GIURISDIZIONALE PER LA REGIONE UMBRIA

composta dai magistrati:

Dott. Giuseppe DE ROSA

Presidente

Dott. Giuseppe VICANOLO

Componente relatore

Dott.ssa Elisabetta CONTE

Componente

pronuncia la seguente

SENTENZA

nel giudizio in materia di responsabilità amministrativa, iscritto al nr.

13627 del registro di Segreteria, promosso dalla Procura regionale della

Corte dei conti per la regione Umbria nei confronti di:

- [OMISSIS] [Omissis] [Omissis] (c.f. [OMISSIS]) nata a [Omissis]

([OMISSIS]) [Omissis] [Omissis] [Omissis] residente a [Omissis] [Omissis] [Omissis] ([OMISSIS]) in via [Omissis]

[Omissis] n. [Omissis], rappresentata e difesa dall'Avvocato Marco Luigi Marchetti

(c.f. MRCMCL56D25E256I), elettivamente domiciliata presso il suo

Studio a Perugia, in via XIV Settembre n. 73 (pec:

marcoluigi.marchetti@avvocatiperugiapec.it).

Visti l'atto introduttivo del giudizio e gli altri atti e documenti di causa.

Uditi all'udienza pubblica del 13/11/2024, con l'assistenza del

Segretario Dott.ssa Marida Amodio Mancino, il Consigliere relatore

Giuseppe Vicano, il Pubblico Ministero nella persona del Sostituto

Procuratore Generale Enrico Amante e l'Avvocato Marco Luigi

	Marchetti per la convenuta.	
	Ritenuto in	
	FATTO	
	I. - Con atto di citazione depositato il 31/10/2023, ritualmente notificato	
	e preceduto da invito a dedurre, la Procura regionale presso questa	
	Sezione giurisdizionale ha convenuto in giudizio la persona in epigrafe	
	generalizzata, nella qualità all'epoca dei fatti di Dirigente del Settore di	
	Polizia Municipale (<i>d'ora in avanti P.M.</i>) del Comune di <i>[Omissis] [omissis] [Omissis]</i> ,	
	per sentirla condannare al risarcimento del danno quantificato in	
	complessivi euro 22.392,15 in favore del predetto Ente locale, oltre a	
	rivalutazione monetaria, interessi legali e spese di giudizio. L'Organo	
	requirente riferisce che la posta di danno trae origine dalla erogazione	
	di somme indebite a favore degli operatori di P.M., a titolo di indennità	
	per turni festivi e notturni, che sono state liquidate con i fondi destinati	
	ai premi di produttività e di <i>performance</i> organizzativa, in difetto dei	
	necessari presupposti normativamente previsti, effettuando così	
	elargizioni generalizzate " <i>a pioggia</i> " basate unicamente sulla presenza	
	in servizio. Dall'esame del fascicolo si evince che l'istruttoria è stata	
	avviata dal Pubblico Ministero a seguito di <i>notitia damni</i> presentata dal	
	Comandante della P.M. Dott. <i>[Omissis] [Omissis]</i> il 03/11/2022,	
	concernente gli emolumenti non dovuti corrisposti negli anni dal 2015	
	al 2018 ai Vigili Urbani, sulla base di Piani di lavoro presentati dai	
	Dirigenti succedutisi nell'incarico, con allegati prospetti nominativi	
	denominati " <i>compenso ex indennità disagio domeniche</i> ", " <i>festivi speciali</i> ",	
	" <i>compenso turni notturni</i> ", " <i>festivi infrasettimanali</i> " e " <i>liquidazione lavoro</i> "	
	2	

	<i>straordinario festivo infrasettimanale", i cui conteggi sono stati presi a base</i>	
	dall'Ufficio personale e dall'Ufficio finanziario per liquidare i premi	
	incentivanti ai singoli beneficiari. Pertanto, la Procura ha acquisito le	
	buste paga degli interessati, le deliberazioni delle Giunte comunali che	
	hanno approvato ogni anno il Piano Esecutivo di gestione-PEG, il Piano	
	degli Obiettivi-PDO, il Piano della Performance-PDP, le schede di	
	dettaglio degli obiettivi e degli standard di servizi attesi, la Relazione	
	sulla <i>performance</i> , nonché il Documento Unico di Programmazione	
	(DUP), i Contratti Collettivi Nazionali del Comparto Regioni ed Enti	
	Locali-CCNL, i Contratti Collettivi Integrativi Decentrati stipulati dal	
	Comune con le Associazioni Sindacali-CCID e le determinazioni	
	dirigenziali sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate. Nell'atto di	
	citazione il Requirente deduce che dai documenti acquisiti non si	
	desume con chiarezza se le somme erogate al personale siano state	
	corrisposte come indennità di turnazione oppure come premi di	
	produttività, ma in ogni caso non sussisterebbero i presupposti	
	legittimanti l'erogazione dei medesimi sia per l'una sia per l'altra	
	motivazione. Infatti, nella prima ipotesi occorrerebbe considerare che ai	
	sensi dell'art. 23, comma 5, del CCNL 2016/2018 era prevista la	
	corresponsione di un'apposita indennità al fine di compensare	
	integralmente il disagio derivante dalla organizzazione del lavoro in	
	turni. Di tal che, per ogni servizio svolto in orario diurno, antimeridiano	
	e pomeridiano (<i>tra le ore 06,00 e le 22,00</i>) veniva liquidata in busta paga	
	una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione, per ogni turno	
	notturmo o festivo una maggiorazione del 30%, per i turni festivi	
	3	

	notturni una maggiorazione del 50% e per i turni festivi infrasettimanali	
	una ulteriore maggiorazione del 10% in aggiunta alle ultime due. Nella	
	realtà, in base ai prospetti allegati ai Piani di lavoro redatti nel	
	quadriennio 2015/2018, il Requirente rileva che il Comune ha elargito,	
	su richiesta dei Dirigenti della P.M., oltre alle indennità di turno mensili	
	anche un compenso fisso di euro 30 per ogni domenica lavorativa di	
	ciascun dipendente, euro 100 per ogni servizio durante le festività	
	speciali (<i>Capodanno, Epifania, Pasqua, Ferragosto, Natale e 31 dicembre</i>),	
	euro 30 per ogni servizio notturno e compensi oscillanti tra euro 14 e 18	
	per i servizi festivi infrasettimanali. In questo modo, al termine di ogni	
	anno veniva attuata una duplicazione retributiva con erogazioni di	
	compensi forfettari unitari identici, per tutti gli Agenti di P.M., non	
	previsti né compatibili con le indennità di turno onnicomprensive	
	prevedute dal CCNL.	
	Anche sotto il profilo dei premi di produttività, secondo il Requirente, i	
	compensi in questione non trovavano alcuna giustificazione. In	
	particolare, quelli elargiti per l'anno 2018 venivano disposti dalla	
	convenuta senza averne la competenza, atteso che, secondo il PEG ed il	
	PDO, approvati dal Comune, il Responsabile della Direzione 5-Polizia	
	Municipale era il Dott. [Omissis] [Omissis], per cui doveva essere questi a	
	valutare le <i>performance</i> individuali e collettive degli Agenti. Inoltre, ai	
	sensi dell'art. 67, comma 3, lettera i), del CCNL 2016/2018, le risorse del	
	Fondo Produttività potevano essere utilizzate per coprire gli oneri del	
	trattamento accessorio del Personale impiegato in progetti, compiti ed	
	attività riconducibili a progetti di miglioramento ed ampliamento dei	
	4	

servizi istituzionali. Per converso, nel PEG e nel PDO del 2018 non risultava richiamato nessun progetto denominato “*disagi domeniche, turni notturni, serali e festivi*” o diciture simili, per cui il Pubblico Ministero esclude ogni collegamento funzionale tra queste uscite del bilancio comunale ed i Piani di lavoro approvati dalla Giunta mediante gli atti di programmazione delle *performance* organizzative ed individuali del Personale della P.M. . In sostanza, secondo la parte attrice le elargizioni erogate formalmente come premi di produttività erano in realtà frutto di una prassi *contra legem*, in uso all’interno dell’Amministrazione, tesa a stabilizzare negli anni l’illecita distrazione di fondi a titolo di mere, generalizzate e non consentite liberalità a favore del Personale, conteggiate sulla base della sola presenza in servizio, senza nessun collegamento con obiettivi prestabiliti di miglioramento organizzativo e di risultato.

II. - Per questi motivi, la Procura regionale ha redatto il 14/04/2023 apposito invito a dedurre relativo ai danni erariali accertati per gli anni 2017 e 2018, rispettivamente pari ad euro 23.000,00 ed euro 22.392,15, contestati per il 50% nei confronti dei firmatari dei Piani di lavoro presentati dalla P.M., ai fini della liquidazione dei premi di produttività, ossia [Omissis] [Omissis] (*Comandante facente funzioni della P.M. nel 2017*) e [Omissis] [Omissis] [Omissis] (*Dirigente ad interim della P.M. nel 2018*) e, per l’altro 50%, nei riguardi di n. 16 (*sedici*) Vigili Urbani nominativamente individuati, ognuno per le quote di incentivi asserite indebitamente accreditate nelle relative buste paga di luglio 2018 (*per i compensi maturati nel 2017*) e luglio 2019 (*per quelli del 2018*). In particolare, le

quote riconducibili a due Vigili Urbani, nel frattempo deceduti, venivano stralciate e poste a carico dell'Erario. Per altro verso, i premi di produttività erogati per le attività del 2015 (euro 27.000,00) e 2016 (euro 27.000,00), essendo stati liquidati nelle buste paga del 2016 e 2017, non formavano oggetto di contestazione, a causa della intervenuta prescrizione della pretesa risarcitoria. Tutti gli invitati a dedurre depositavano memorie che concludevano per l'archiviazione delle relative posizioni.

Il Pubblico Ministero valutava le repliche degli invitati a dedurre [Omissis] e [Omissis] non in grado di superare le contestazioni, motivo per il quale procedeva nei relativi confronti addebitando, a ciascuno, rispettivamente, l'intero importo dei premi incentivanti rispettivamente autorizzati nei singoli anni 2017 e 2018. La posizione degli Agenti di P.M. veniva invece definita con l'archiviazione disposta nella sede istruttoria.

III. - A seguito della notifica dell'atto di citazione, il convenuto [Omissis] presentava, il 27/03/2024, istanza di rito abbreviato ai sensi dell'art. 130 del Codice di Giustizia Contabile-C.G.C., previo concorde parere del Pubblico Ministero; il giudizio veniva definito con il menzionato rito alternativo con la sentenza n. 49/2024 di questa Sezione giurisdizionale.

IV. - Da parte sua, la convenuta [Omissis] [Omissis] [Omissis] si costituiva in giudizio a mezzo di Patrocinatore legale che, il 28/03/2024, depositava comparsa di risposta con la quale domandava, in via principale, di respingere la domanda attorea perché infondata in fatto ed in diritto. In particolare, nella memoria si deduceva che la medesima, con decreto del

Sindaco n. 13 del 30/06/2017, veniva nominata Dirigente del Settore Istruzione, Politiche Sociali e Sport e, con decreto n. 18 in pari data, veniva individuata quale supplente in sostituzione della Dott.sa [Omissis] [Omissis], Dirigente del Settore Polizia Municipale e Demografico, nei casi di sua assenza o impedimento. Pertanto, nel periodo dal 04/04/2018 al 01/11/2018, a causa del collocamento in pensione della Dott.sa [Omissis], nelle more della conclusione del concorso poi vinto dal nuovo Dirigente della P.M. Dott. [Omissis] [Omissis], la convenuta risultava la reggente del Settore P.M. e, come tale, era pienamente legittimata a valutare le *performance* dei Vigili Urbani dipendenti. A tal fine, il suo nome risultava correttamente riportato quale Responsabile della P.M. nel DUP 2018 per gli obiettivi *“attività di vigilanza in turno serale”* e *“formazione e informazione dell’operatore di Polizia Municipale su arte, cultura e tradizioni locali”*, nonché nel PEG 2018- capitolì di entrate e spese del Settore T3-Polizia comunale nonché, ancora, nelle schede degli obiettivi e standard di servizi attesi 2018. Per converso, il Dott. [Omissis] [Omissis] assumeva le funzioni di Dirigente della P.M. dal 01/02/ 2019, subentrando al Dott. [Omissis] che si era dimesso volontariamente. Pertanto, il Dott. [Omissis] non aveva titolo per valutare gli Agenti della P.M. con riferimento all’attività dai medesimi svolta nell’anno 2018. Nel merito, le somme erogate a titolo di premi di produttività trovavano giustificazione nei Progetti- Obiettivo inquadrati nella strategia di costruzione di una nuova figura di Agente di P.M. *“di prossimità”*, più vicino ai cittadini ed al territorio, capace di assumere un ruolo di orientamento e di accoglienza turistica,

	oltre a garantire la sicurezza urbana in occasione delle numerose	
	manifestazioni interessanti il centro storico e durante il periodo estivo.	
	Inoltre, il Piano di lavoro trasmesso dalla Dott.sa [Omissis] all'Ufficio	
	Personale non era quello (<i>non firmato</i>) allegato alla <i>notitia damni</i> del Dott.	
	[Omissis], bensì il prospetto ufficiale regolarmente sottoscritto dalla	
	Dirigente (<i>all.16 della comparsa di risposta</i>) che, a differenza del primo,	
	recava un chiaro collegamento con l'obiettivo "03.01.23.3-attività di	
	<i>vigilanza manifestazioni varie e programmi estivi</i> " e riportava in apposita	
	colonna (" <i>% di impegno</i> ") la valutazione del contributo fornito da	
	ciascun dipendente alla realizzazione del progetto. Pur risultando	
	identico il punteggio attribuito ai n. 18 (<i>diciotto</i>) dipendenti nelle schede	
	di valutazione individuali (<i>pari a 89, eccetto tre casi scrutinati con 90</i>), la	
	difesa della convenuta sosteneva essere stata effettuata la valutazione	
	dei singoli Agenti e ciò doveva ritenersi sufficiente per escludere la tesi	
	delle erogazioni degli emolumenti " <i>a pioggia</i> ". In conclusione,	
	contrariamente all'assunto del Requirente, la parte deduceva che non vi	
	era stata nessuna normalizzazione di obiettivi, nessuna stabilizzazione	
	di premi scollegati a progetti di miglioramento, bensì la piena coerenza	
	tra fondi disponibili, programmazione dell'Ente ed emolumenti erogati.	
	Trattandosi di spese di Personale regolarmente giustificate e	
	documentate si escludeva, pertanto, la sussistenza di alcun pregiudizio	
	erariale. Sul piano dell'elemento soggettivo, nella memoria della	
	convenuta: in via principale, si sosteneva di aver agito sempre con	
	scrupolo e correttezza, nei sette mesi di direzione del Comparto della	
	P.M., non potendo ravvisarsi nelle relative condotte alcuna colpa, tanto	
	8	

	meno grave; in via subordinata, si domandava la riduzione, in misura	
	congrua, dell'importo del risarcimento eventualmente ascritto.	
	V. - All'udienza di discussione della causa, le parti sviluppavano	
	ulteriormente le argomentazioni a sostegno delle rispettive tesi e	
	insistevano per l'accoglimento delle conclusioni già rassegnate in atti.	
	In particolare, il Pubblico Ministero ribadiva le censure mosse con l'atto	
	di citazione richiamando, ad integrazione e supporto, due sentenze in	
	materia di indebito utilizzo del Fondo Trattamento Economico	
	accessorio del Personale degli Enti locali (<i>rif.: Corte dei conti, Sezione II,</i>	
	<i>n. 79/2020, e Sezione III, n. 301/2015</i>). Il Difensore della convenuta	
	replicava che le indennità di <i>performance</i> organizzativa della P.M. erano	
	collegate all'obiettivo della formazione del " <i>Vigile di prossimità</i> ", ai fini	
	della tutela più efficace della Sicurezza Urbana, in occasione delle	
	numerosse manifestazioni tenute in città, come asserito desumibile dal	
	DUP del 2018, dal Piano di vigilanza " <i>Mercatino retrò</i> " e dal " <i>Corso di</i>	
	<i>autodifesa</i> " impartito a tutto il Personale della P.M. (<i>vgs. allegati 8, 9 e 14</i>	
	<i>della memoria difensiva</i>).	
	Esaurita la discussione, la causa veniva trattenuta in decisione.	
	Considerato in	
	DIRITTO	
	1. - L'azione promossa dalla Procura regionale mira all'accertamento	
	della responsabilità amministrativa della convenuta, per il danno	
	patrimoniale afferente a spesa illecitamente disposta a carico del	
	bilancio del Comune di <i>[Omissis] [omissis] [Omissis]</i> , per l'importo di euro 22.392,15,	
	derivato dalla indebita corresponsione di premi per la produttività	
	9	

	collettiva e per il miglioramento dei servizi a favore del Personale della	
	P.M., a seguito della attuazione di Progetti-Obiettivo compresi nel Piano	
	della <i>performance</i> dell'anno 2018, finanziati con il Fondo Risorse	
	Decentrate istituito ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera i), del CCNL	
	del Comparto Funzioni locali siglato il 21/05/2018.	
	È bene, anzitutto, precisare che i dubbi d'inquadramento evidenziati	
	dall'Organo requirente - a proposito della ritenuta illiceità di tali uscite	
	finanziarie, per presunta duplicazione delle indennità di turnazione	
	previste e corrisposte ai sensi dell'art. 23 dello stesso CCNL - non	
	appaiono centrali ai fini del giudizio, in quanto dagli atti depositati si	
	evince chiaramente che la causale di queste spese di personale è	
	connessa alla erogazione dei premi incentivanti correlati ai presunti	
	meriti acquisiti dai dipendenti della P.M. per i progetti di incremento	
	della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi assegnati,	
	realizzati, valutati e misurati mediante gli indicatori di risultato	
	prefissati ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009. Pertanto, il Collegio è	
	chiamato a vagliare la legittimità di tali indennità di <i>performance</i>	
	organizzativa e, nell'ipotesi negativa, ad accertare l'eventuale	
	sussistenza, o meno, dei presupposti della responsabilità	
	amministrativa in capo alla convenuta, con disamina della condotta	
	tenuta e degli elementi rivelatori dell'elemento soggettivo, del	
	pregiudizio erariale, del nesso di causalità tra la condotta e l'evento	
	dannoso, nonché del rapporto di servizio tra la convenuta stessa e la	
	Pubblica Amministrazione danneggiata.	
	Ciò premesso, il Pubblico Ministero ha affermato la responsabilità della	
	10	

Dirigente [Omissis] sostanzialmente affermando:

- la relativa incompetenza in ordine alla valutazione delle *performance* del Personale della P.M. dell'anno 2018, considerato che il Responsabile del Settore P.M. dell'epoca non era la convenuta, ma il Dott. [Omissis];

- che i premi, nella realtà dei fatti, venivano attribuiti indistintamente a tutti gli Agenti sulla base, soltanto, della loro presenza in servizio nei giorni di domenica, nelle festività speciali, nei turni serali e nelle feste infrasettimanali; senza nessuna valutazione, pertanto, dei risultati singolarmente raggiunti nell'attuazione degli obiettivi di miglioramento della *performance*.

A sua volta la convenuta obiettava, per converso, che il Sindaco aveva affidato alla medesima, e non al Dott. [Omissis], il compito di Responsabile del Settore; le procedure di assegnazione dei premi di produttività, inoltre, si asserivano del tutto regolari sussistendo perfetta coerenza tra i fondi disponibili, la programmazione dell'Ente e la liquidazione attuata degli emolumenti in favore del Personale.

2. - Ciò premesso, tenuto conto degli elementi di fatto e delle prove addotte dalle parti, il Collegio ritiene che la domanda di condanna sia fondata, nei termini di successiva motivazione.

3. - La prima censura della Procura regionale - secondo la quale competente a valutare le *performance* del personale della P.M., nel 2018, non era la convenuta - si manifesta infondata in quanto dagli atti depositati dalla parte resistente (*allegati 4, 5, 10 e 25 della comparsa di risposta*) si evince inequivocabilmente (*siccome descritto al punto sub-IV. del FATTO*), che la Dott.sa [Omissis] risultava all'epoca dei fatti la

Reggente del Settore della P.M., in sostituzione della Dott.sa [Omissis] [Omissis] (collocata in quiescenza dal 31 marzo 2018), e che tale incarico ricopriva dal 04/04/2018 al 01/11/2018, allorché effettuava il passaggio di consegne con il subentrante Dott. [Omissis] [Omissis], vincitore del concorso per il posto di Dirigente del Comparto (il Dott. [Omissis], poi, si dimetteva dall'incarico l'8/01/2019 e veniva sostituito con effetto dal 01/02/2019 dal Dott. [Omissis], secondo classificato nella graduatoria del concorso relativo). Pertanto, competenti a dirigere la P.M. nell'anno 2018, erano la Dott.sa [Omissis] (nel primo trimestre), la Dott.sa [Omissis] (per sette mesi, da aprile ad ottobre) e il Dott. [Omissis] (negli ultimi due mesi dell'anno). Per converso, il Dott. [Omissis] non assumeva alcun incarico nel Comune nel 2018. Il Collegio, tuttavia, osserva che il nome del Dott. [Omissis] veniva inserito, erroneamente, in due documenti di consuntivo redatti dal Comune e allegati all'atto di citazione (doc. n. 3, all. 3.a.1 Relazione performance 2018 U ed all.3.a.4 obiettivi performance 2018 PM), ciò potendo indurre a ritenere che il Dott. [Omissis], nell'anno 2018, fosse il Dirigente della P.M., aspetto però univocamente smentito dai decreti del Sindaco, dalle delibere di Giunta, dai contratti di assunzione, dalle procedure concorsuali e dalle norme del Regolamento di Organizzazione degli Uffici (cfr. supra). Pertanto, la prima prospettazione della Procura regionale deve essere disattesa.

4. - Merita invece accoglimento la seconda prospettazione dell'Organo requirente, non risultando corrispondente al vero - per quanto di successiva motivazione - l'affermazione di parte convenuta secondo la quale l'erogazione delle indennità di performance organizzativa al

Personale di P.M. trovava giustificazione nel raggiungimento degli obiettivi d'incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi, sulla base di progetti effettivamente realizzati nell'anno 2018.

4.1. - Alla predetta conclusione, negativa, si perviene partendo dalla constatazione che il parametro di riferimento per la valutazione della sussistenza di una condotta gravemente negligente della convenuta era costituito dagli obblighi di servizio e dalle regole di condotta *ex-ante* ravvisabili e riconoscibili dalla stessa, dettati dalla normativa di settore (*Corte conti, Sezioni Riunite, n. 23/A/1998 e n. 56/A/1997; id., Sez. II, n. 275/2023*). Al riguardo deve richiamarsi che la disciplina legislativa relativa ai compensi per la produttività e la *performance*, demandava alla contrattazione collettiva la determinazione del trattamento economico, fondamentale ed accessorio, del Personale della P.A.. Come osservato dalla Corte di Cassazione (*Sezione Lavoro, sent. n. 12268/2022*), nel quadro del processo di privatizzazione del rapporto di pubblico impiego, il D. Lgs. n. 29/1993 disponeva, all'art. 49, comma 3, che i contratti collettivi definiscono i trattamenti economici accessori al fine di collegarli direttamente alla produttività individuale e collettiva, fissando criteri di misurazione obiettiva ed affidando ai Dirigenti il compito della valutazione dei meriti dei dipendenti. Tale disposizione confluiva nell'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, a sua volta integrato e modificato dall'art. 57 del D. Lgs. n. 150/2009, nell'ambito della cosiddetta "*riforma Brunetta*", segnante una netta inversione rispetto alla tendenza invalsa nella contrattazione collettiva, di

distribuzione “a pioggia” degli emolumenti in argomento. Pertanto, alla produttività individuale e collettiva subentrava la *performance* individuale e organizzativa (*quest’ultima intesa come rendimento dell’Amministrazione nel suo complesso o delle unità organizzative di relativa articolazione*), ciò determinando una novità non solo terminologica, ma anche concettuale, in quanto la produttività veniva riferita all’aspetto oggettivo della quantità di lavoro svolto, mentre la *performance* andava a rappresentare la rispondenza dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, per l’attuazione sempre più efficace ed efficiente dei servizi istituzionali. L’intero titolo III (*artt. 17/31*) del D.Lgs. n. 150/2009 introduceva quindi strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, ispirati ai principi di selettività degli incentivi sulla base dei risultati da conseguire. In particolare, l’art. 31 ha prescritto il dovere delle Regioni e degli Enti locali di adeguamento dei rispettivi Ordinamenti ai principi contenuti in diversi articoli del titolo III, *precit.*, tra cui l’art. 18, comma 2, prevedente un espresso divieto di distribuzione degli incentivi e dei premi legati alla *performance* in maniera indifferenziata ovvero sulla base di automatismi, in assenza delle verifiche e delle attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione della *performance* adottati ai sensi dello stesso decreto legislativo.

4.2. – Con riferimento all’applicazione, in concreto, di tali principi nella gestione degli Enti locali, si deve pertanto tener conto che “*per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti sono destinate,*

compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro", e che "i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori", ai sensi dell'art. 45, commi 3 bis e 4, del D. Lgs. n. 165/2001.

Ed infatti, l'art. 67, comma 3, lettera i), del CCNL - Comparto Funzioni Locali - firmato il 21/05/2018 ha previsto la costituzione del Fondo Risorse Decentrate-parte variabile, alimentato con appositi stanziamenti dei Comuni, al fine di assicurare la copertura delle spese relative ai trattamenti accessori del Personale impiegato per il conseguimento degli obiettivi *(di innovazione o anche di mantenimento)* dell'Ente definiti nel Piano della *performance* o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione. In particolare, il Comune di [Omissis] [omissis] [Omissis] stipulava con le Organizzazioni Sindacali il "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo-CCDI sull'utilizzo delle risorse finanziarie 2018 per il Personale non dirigente", prevedendo che le risorse del Fondo Decentrato andavano ripartite tra i settori dell'Amministrazione con criterio di proporzionalità, da impiegare mediante specifici Piani di lavoro predisposti ogni anno da ciascun Dirigente, per poi essere corrisposte nel rispetto sia del sistema di misurazione e valutazione approvato dalla Giunta comunale, con la deliberazione n. 197/2011, sia delle disposizioni previste dall'art. 39 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - CCDI parte normativa - approvato il 04/12/2014 (*vgs. doc. n. 3, allegati 3.1.b e 3.1.c della citazione*). In sostanza, il sistema di gestione delle *performance* collettiva ed individuale del Comune di [Omissis] [omissis] [Omissis] operava "a cascata" come segue:

	i. - entro il 31 luglio di ogni anno, era prevista l'approvazione del Documento Unico di Programmazione-DUP ai sensi dell'art. 170 del TUEL, avente carattere generale e costituente la guida operativa dell'Ente sulla fissazione degli obiettivi strategici triennali e di mandato;	
	ii. - entro il 31 dicembre, andava redatto il Bilancio preventivo finanziario ex art. 162 del TUEL;	
	iii. - entro il 31 gennaio di ogni anno veniva approvato il Piano Esecutivo di Gestione-PEG, avente una funzione di cerniera tra la Programmazione strategica (<i>DUP e bilancio di previsione</i>) e quella operativa di gestione, con l'assegnazione - a ogni Dirigente preposto ai vari Settori - degli obiettivi da raggiungere, delle risorse necessarie e degli indicatori dei risultati attesi; il PEG doveva assolvere anche alla funzione di Piano Degli Obiettivi-PDO e andava completato da schede di dettaglio degli " <i>obiettivi e standard di servizi attesi</i> ", per cui si identifica con il Piano della <i>Performance</i> -PDP;	
	iv. - a seguire, entro 30 giorni i Dirigenti dovevano assegnare gli obiettivi definiti dal PDP o da analogo strumento di programmazione (<i>come il PEG per l'esercizio provvisorio, che viene deliberato dalla Giunta nelle more dell'approvazione del PEG definitivo</i>) ai propri dipendenti, comunicando il <i>budget</i> iniziale spettante alle Strutture e la quota di incentivo potenziale per ogni collaboratore;	
	v. - portato a compimento il Piano di lavoro dell'esercizio, i Dirigenti erano chiamati a redigere le schede di valutazione dei singoli dipendenti, valorizzando l'apporto individualmente fornito per l'attuazione dei progetti-obiettivo del PEG, i comportamenti	
	16	

organizzativi (*correttezza e qualità delle relazioni, cooperazione ed integrazione con l'Ufficio, autonomia operativa*) e le capacità dimostrate (*adeguatezza della preparazione professionale, puntualità ed assiduità*);

vi. - entro il 30 giugno, sulla base di specifici resoconti dei Dirigenti, la Giunta doveva approvare la Relazione sulla *performance* dell'esercizio precedente, esplicitando lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati attesi e la percentuale di realizzazione dei Progetti; l'Organismo Indipendente di Valutazione - OIV - nominato ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 - era tenuto a validare la Relazione, *precit.*, nonché ad attestare l'avvenuta applicazione del sistema di misurazione e valutazione;

vii. - infine, a seconda del livello di raggiungimento, il Comune doveva stabilire il *budget* definitivo di ogni Struttura, decidendo di confermare l'intero *budget* iniziale se la percentuale di realizzazione dei Progetti-Obiettivi era superiore al 74%, ovvero di riconoscere la metà del *budget* previsto qualora l'obiettivo venisse attuato nella misura tra il 51% ed il 74%, o di annullare completamente lo stanziamento se la percentuale di attuazione risultava uguale o inferiore al 50%.

4.3. - Essendo quella indicata l'impalcatura del ciclo di gestione della *performance* della P.M. del Comune, occorre quindi verificare se la Dirigente del Settore, una volta assunta la responsabilità del medesimo da aprile ad ottobre del 2018, era riuscita a realizzare gli obiettivi del PEG-PDP alla stessa affidati ed in che misura, sulla base degli indicatori di risultato previsti dal Piano e se, conseguentemente, correttamente aveva valutato gli apporti forniti dai singoli dipendenti ai quali veniva

successivamente attribuito il premio per la Produttività collettiva pari, complessivamente, ad euro 22.392,15.

4.4. - Nella fattispecie in esame, sulla base degli atti acquisiti al fascicolo processuale, si rileva che:

i. - il DUP 2018/2020 (*all. 8 della comparsa di risposta*) prevedeva n. 4 (*quattro obiettivi*) del “Programma 1: Polizia locale e amministrativa”, tra cui quello “03.01.23.3-Continua anche per il 2018 l’attività di vigilanza in turno serale nonché la presenza del servizio in occasione delle manifestazioni e programmi estivi”;

ii. - il PEG-PDP approvato il 23/4/2018 (*all. 10 e 24 della comparsa*) riportava (*a pag. 130*) una scheda di “*dettaglio obiettivo operativo PEG 03.01.2.23.0001-attività di vigilanza in turno serale*” indicante come responsabile la convenuta e come operatori coinvolti i nominativi dei n. 18 (*diciotto*) Vigili Urbani all’epoca in organico (*compreso il precedente Responsabile del Settore*); in apposite colonne veniva precisato che la data di inizio delle attività era l’01/06/2017 e quella finale prevista il 30/09/2018; per la prima fase, già sviluppata dal 01/06 2017 al 30/09/2017, veniva specificato che l’indicatore di risultato era il “*numero presenze effettuate in turno serale*” che, nel mese di giugno 2017, risultavano pari a zero e a dicembre 2017 pari a 53 giorni, per cui la fase si considerava “*conseguita al 100%*”; per converso, le caselle relative al periodo dal 01/06/2018 al 30/09/2018 riportavano tutte valori pari a zero (*non essendo ancora cominciata la stagione turistica, alla data del PEG-PDP*);

iii. - a consuntivo dell’attività svolta nell’anno 2018, la convenuta

redigeva una scheda da inviare all'Ufficio Personale del Comune, riportante l'elenco dei n. 18 (*diciotto*) dipendenti *"effettivamente coinvolti"* nell'obiettivo 03.01.23.3 (*"attività di vigilanza manifestazioni varie e programmi estivi"*), con rendicontazione per ogni nominativo del *"grado di impegno richiesto (%)"* e l'importo del budget ripartito a favore dei singoli, calcolato moltiplicando la somma complessiva della Struttura per la percentuale del *"grado di impegno richiesto"*; inoltre, la Dirigente attestava che *"le attività sono state coordinate dal Vice Comandante [Omissis] [Omissis]"* e che *"la ripartizione del budget di progetto ai dipendenti coinvolti è stata effettuata in base alla qualità della prestazione, come valutata nell'ambito della performance organizzativa, e all'impegno individuale nelle attività di vigilanza"* (all. 16 della comparsa di costituzione);

iv. - il 24 giugno 2019 la Giunta comunale approvava, con la delibera n. 124, la *"Relazione sulla Performance-anno 2018"*, che veniva esaminata e validata dall'OIV il 28/06/2019 (all. 33 della comparsa); in tale ambito (pagg. 45/46) veniva evidenziato che l'obiettivo PEG *"attività di vigilanza in turno serale in occasione di manifestazioni o eventi particolari per i quali è necessario garantire presenza della Polizia Municipale"* era stato attuato dal 01/06/2018 al 30/09/2018 e si considerava quindi conseguito al 100%; non veniva specificato, invece, nessun indicatore di risultato, che avrebbe dovuto essere calcolato in base al numero delle presenze effettuate in turno serale;

v. - conseguentemente il Dirigente del Settore Personale, con determinazione n. 721 del 07/08/2019 (doc. n. 1, all. 32 della citazione), attribuiva al Personale della P.M. il premio per la produttività dell'anno

2018, dopo aver visionato le schede di rendimento compilate dalla convenuta per ciascun dipendente (*esitate con il punteggio di 89 uguale per tutti, eccetto tre meritevoli di 90*) nonché i conteggi predisposti dalla stessa e verificati dall'Ufficio Trattamento Economico - Gestione presenze/assenze.

4.5. - Alla luce di tutto quanto sopra, ove ci si basasse all'apparente evoluzione del ciclo della *performance*, la verifica condotta sembrerebbe confermare l'assunto della convenuta secondo cui vi sarebbe una coerenza sistematica tra il Fondo delle Risorse Decentrate disponibili, il Progetto-Obiettivo previsto dal PEG-PDP (*conseguito al 100% secondo il consuntivo validato dall'OIV*) e gli emolumenti erogati in base ai meriti individuali riconosciuti dal Dirigente del Settore, per cui non apparirebbe ravvisabile nessuna irregolarità. Ciò, però, non terrebbe conto del fatto che il dato dirimente per delibare un giudizio di responsabilità non è soltanto quello formale, bensì soprattutto quello concreto e fattuale (*in termini, Corte conti, Sez. II, n. 537/2017*) per cui occorre accertare, nel concreto caso, quale modalità sia stata effettivamente adottata dalla convenuta per attribuire le quote dei premi ai singoli dipendenti, a monte del consuntivo presentato all'Amministrazione (*cit. all. 16 della comparsa*).

A tal riguardo, la Procura regionale ha sostenuto che il Piano di lavoro, redatto dalla Dirigente, sarebbe il frutto di una prassi interna adottata dalla Polizia Municipale di [Omissis] [Omissis] [Omissis] già negli anni 2015, 2016 e 2017, esclusivamente basata sul criterio del conteggio delle presenze in servizio e non dei risultati della *performance* organizzativa. Infatti, dalla bozza di consuntivo preparata dal Comando della P.M. e presentata alla

firma della convenuta (*doc. n. 1, allegati 20/26 della citazione*) si evince che

gli *“importi da liquidare”* ai singoli appartenenti, per l'importo di

complessivi euro 22.392,15, altro non erano che la sommatoria di premi

così determinati:

i. - euro 30 per ogni turno svolto di domenica nei mesi da gennaio a

dicembre del 2018 (*vgs. prospetto “compenso ex indennità disagio domeniche*

2018” per un totale di euro 5.940,00; rif. doc. n. 1, all. 21 della citazione);

ii. - euro 100,00 per ogni turno di servizio effettuato nei giorni di

Capodanno, Epifania, Pasqua, Ferragosto, Natale e 31 dicembre

(*prospetto “festivi speciali 2018” per un totale di euro 4.555,51; rif. doc. n. 1, all.*

22);

iii. - euro 30 per ogni turno notturno espletato nei mesi di luglio, agosto

e settembre (*prospetto “compenso turni notturni 2018” per complessivi euro*

1.800,00; rif. doc. n. 1, all. 23);

iv. - indennità per turni festivi infrasettimanali disimpegnati nei giorni

2 e 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 1° e 13 novembre, 8 e 26 dicembre,

liquidate in analogia ai compensi per lavoro straordinario (*prospetti*

“festivi infrasettimanali 2018” e “liquidazione lavoro straordinario festivo

infrasettimanale 2018”, per complessivi euro 3.712,40; rif. doc. n. 1, all. 24 e

25);

v. - altri euro 4.262,40 venivano attribuiti quali *“arretrati”* a favore di n.

2 (*due*) Agenti della P.M., evidentemente relativi a Premi di produttività

maturati secondo gli stessi criteri degli anni precedenti e non erogati, a

suo tempo, per esaurimento del Fondo Risorse Decentrate (*prospetto*

“piano di lavoro Polizia Municipale 2018”, colonna “arretrati”; rif. doc. n. 1,

all. 26);

vi. - ulteriori quote assegnate *pro-capite* di euro 117,88, per un totale di euro 2.121,84.

Da quanto appena esposto originerebbe la censura della Procura regionale in quanto le predette somme non si giustificerebbero con il ciclo della *performance*, correlato all'ipotetico raggiungimento dei risultati del progetto-obiettivo previsto dal PEG-PDP trattandosi, in realtà, di erogazioni di emolumenti in misura unitaria identica nonché collegati esclusivamente alle ore lavorate, concessi in via generalizzata a tutti i dipendenti della P.M. .

La difesa della convenuta ha obiettato l'inesattezza della predetta ricostruzione, in quanto il Piano di lavoro inoltrato all'Ufficio Personale non era quello allegato all'atto di citazione (*doc. n. 1, all. 20*), bensì l'altro da lei firmato (*all. 16 della comparsa*) nel quale risultavano chiaramente individuate le percentuali dell'impegno profuso dai dipendenti coinvolti nel progetto-obiettivo 03.01.23.3 sopra descritto.

4.6. - Ciò premesso, il Collegio osserva che l'obiezione della parte convenuta non si configura convincente, in quanto che le cifre segnate come quote dei premi individuali corrispondono *ictu oculi* esattamente (*fino al centesimo*) ai risultati delle somme dei prospetti predisposti dagli Agenti della P.M. (*cit. doc. n. 1, allegati 21/26*), mentre la colonna "*percentuale d'impegno*" si risulterebbe semplicemente ricavata con il calcolo matematico della incidenza delle quote individuali, rispetto al totale dei fondi assegnati. Ad esempio, per l'Agente A.E. è stata sviluppata la proporzione 22.392,15 : 3.417,00 (*somma dei prospetti delle*

presenze) = 100 : x, da cui x = 15,26% (riportata nella colonna “% di impegno”); per F.G. è stata sviluppata la proporzione 22.392,15 : 1.178,28 (somma dei prospetti delle presenze) = 100 : x, da cui x = 5,26% (riportata nella colonna “% di impegno”), e così via. Pertanto, evidentemente, la modifica apportata dalla convenuta al consuntivo elaborato dagli Agenti ha avuto un rilievo solo formale; nella sostanza, nulla risulta cambiato nel risultato rispetto alla prassi adottata negli anni precedenti; nessuno ha, in realtà, misurato né valutato gli indicatori di risultato del progetto-obiettivo “attività di vigilanza in turno serale” che, secondo il PEG-PDP, dovevano essere quantificati in base al “numero presenze effettuate in turno serale” nel periodo da giugno a settembre dell’anno 2018.

Contrariamente a quanto dedotto dalla parte convenuta, i criteri utilizzati per l’assegnazione delle indennità di *performance* organizzativa hanno avuto ben poco a che vedere con il Progetto-Obiettivo addotto quale giustificazione. Infatti, la durata del progetto era giugno-settembre 2018, mentre le attività di servizio prese in considerazione spaziano dal 01/01/2018 al 31/12/2018. Per n. 2 (due) Agenti venivano conteggiate somme per “arretrati”, di per sé estranei al periodo del Progetto-Obiettivo. Le quote calcolate come premi per le festività infrasettimanali risultano significative dell’approccio organizzativo realmente adottato dai Dirigenti della P.M. negli anni nel senso che, a fronte di compiti di servizio ordinari svolti presumibilmente al di là dell’orario giornaliero, invece di corrispondere al Personale i compensi spettanti per il lavoro straordinario (*mai*

riconosciuti, stando a quanto affermato dagli intimati Agenti della P.M., come descritto sub 3 del fatto), venivano utilizzate le risorse del Fondo Decentrato per i premi incentivanti, che invece dovevano servire per finanziare gli sforzi mirati a consentire un “salto di qualità” in prospettiva dell’Obiettivo strategico “Vigili urbani, un presidio di prossimità” (rif. pag. 7 del DUP 2018/2020, all. 8 della comparsa). Anche le argomentazioni espresse dal Difensore della convenuta, durante l’udienza di discussione della causa (sub capo V del fatto), non appaiono decisive in quanto se pure si volesse allargare lo sguardo agli altri Progetti-Obiettivo della P.M. previsti dal PEG-PDP, collaterali a quello della vigilanza in turno serale (l’unico preso a base per giustificare l’impiego delle Risorse del Fondo Decentrato), il quadro della situazione sopra accertata sostanzialmente non muterebbe. Infatti:

- i. - il Progetto “Operatore di Polizia Municipale-Cultura, Arte e Tradizioni locali” veniva sviluppato solo per il 50% (presi contatti con i formatori, ma nessun corso tenuto al Personale);
- ii. - il progetto “corso di formazione per la difesa personale” rimaneva inattuato (zero lezioni impartite);
- iii. - solo il progetto “accertamenti su presenze e requisiti di residenze e dimore abituali” figurava realizzato, all’86%, secondo la Relazione sulla performance del 2018 (rif. doc. n. 3, all. 3.a.1. annesso alla citazione).

Pertanto si ricava che, secondo i criteri di valutazione della performance organizzativa previsti dall’art. 39 del CCID-parte normativa del 04/12/2014 (rif. doc. n. 3, all. 1.b), il budget definitivo dal Settore di P.M. avrebbe dovuto essere di molto ridotto, se non completamente

	annullato, in rapporto al <i>budget</i> iniziale, per il mancato raggiungimento	
	degli obiettivi prefissati.	
	4.7. – Concludendo, nel merito, il Collegio condivide la prospettazione	
	della Procura regionale secondo cui le indennità erogate dal Comune al	
	Personale della P.M. non erano funzionalmente collegate agli obiettivi	
	stabiliti dal PEG-PDP dell’anno 2018, ma derivavano esclusivamente da	
	una prassi amministrativa interna <i>contra legem</i> , diretta a distribuire	
	compensi non giustificati dal C.C.N.L. in quanto esclusivamente basati	
	sul criterio della presenza in servizio.	
	Per costante e consolidata giurisprudenza (<i>Corte di cassazione, Sezione</i>	
	<i>Lavoro, sent. n. 12268/2022; Corte conti, Sez. II, n. 44/2003 e n. 79/2020; id.,</i>	
	<i>Sez. III, n. 301/2015; id., Sez. I, n. 227/2018; id., Sez. Campania, n. 137/2018</i>),	
	il tenore letterale delle norme di legge e delle disposizioni contrattuali	
	vigenti in materia non consente nessuna incertezza o dubbio	
	interpretativo, nel senso che è sicuramente da escludere che possano	
	erogarsi dei premi di <i>performance</i> individuale o organizzativa, legati	
	esclusivamente alla verifica della presenza in servizio dei pubblici	
	dipendenti.	
	Pertanto la presentazione, da parte della difesa della Dirigente, del	
	Piano di lavoro e delle schede di valutazione individuali della P.M.	
	ispirati al criterio <i>testé</i> descritto costituisce una condotta illecita,	
	realizzata in violazione dei doveri d’ufficio previsti dalla normativa di	
	settore, in quanto tale valutabile a fini di responsabilità erariale.	
	Deve essere quindi affermata l’antigiuridicità della condotta della	
	convenuta censurata dalla Procura regionale.	
	25	

	5. - Sul piano dell'elemento soggettivo, nell'atto di citazione si sostiene	
	che la convenuta ha agito con colpa grave, per inescusabile	
	inottemperanza degli obblighi di servizio, ravvisabili e riconoscibili	
	dall'interessata in qualità di Dirigente del Settore P.M. del Comune in	
	prospettiva <i>ex-ante</i> . La gravità della mancanza si evidenzia, come	
	correttamente rilevato dall'Organo Requirente, dal raffronto tra il	
	comportamento effettivamente tenuto e quello in concreto esigibile, in	
	conformità ai principi della riforma Brunetta e alle disposizioni dei	
	Contratti collettivi di lavoro nazionali e decentrati, chiaramente	
	escludenti l'utilizzabilità di Fondi incentivanti per effettuare erogazioni	
	"a pioggia" basate sulla sola presenza in servizio. Ne consegue, ad avviso	
	del Collegio, che la convenuta ha colpevolmente avallato una prassi	
	interna illegittima, seguita da anni, tollerandola ed anzi adeguandosi	
	alla stessa (<i>cfr. infra</i>) senza obiezione alcuna, al punto che la cessazione	
	degli illeciti si è avuta solo con l'avvicendamento del Responsabile del	
	Settore, subentrando il Dott. [Omissis] il quale ha doverosamente	
	denunciato alla Corte dei conti i relativi fatti.	
	5.1. - La convenuta ha eccepito a propria discolpa (<i>rif. doc. n. 17 annesso</i>	
	<i>alla citazione</i>) la brevità del periodo di sette mesi nel quale ha sostituito	
	la precedente Dirigente del Settore P.M., affermando di aver operato	
	con scrupolo ed attenzione, nell'ambito di un contesto organizzativo	
	asserito collaudato, nel quale i dati dei servizi svolti dal Personale	
	venivano immagazzinati in una piattaforma informatica fornente, in via	
	automatica, dopo le verifiche dei conteggi, l'ammontare dei premi	
	spettanti ai singoli dipendenti.	
	26	

Nel merito, il Collegio giudica condivisibile l'osservazione del Requirante sostenente l'irrilevanza della circostanza dell'utilizzo del *software* informatico per il calcolo della ripartizione dei premi, in quanto per legge *"i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori"*, come disposto dall'art. 45, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009. Del resto, qui si osserva, la stessa convenuta ha depositato copie degli scambi delle e-mail intervenuti con l'Ufficio Personale nelle quali rappresentava che stava rivedendo i Piani di lavoro e le ripartizioni della produttività, a causa di alcune imperfezioni che andavano corrette (*rif. all. 18 e 20 della comparsa*); ciò, si rileva, a dimostrazione del fatto che un suo intervento diretto nella rendicontazione degli obiettivi di gestione vi era stato, motivo per il quale deve evincersi che la Dirigente aveva piena consapevolezza delle regole di condotta da osservare e della loro inconciliabilità con il criterio di attribuzione degli emolumenti al Personale di P.M. invece adottato in concreto. Ricorrono, pertanto, gli estremi della colpa cosciente - valutata nella prospettiva *ex-ante*, in termini normativi e non psicologici - consistente nell'avere la medesima operato in inescusabile violazione di legge e con elevato grado di negligenza ed imprudenza, pur avendo la piena capacità di prevedere il danno, che la liquidazione degli emolumenti in parola avrebbe arrecato al bilancio comunale, nonché disponendo delle misure dirette a prevenirlo consapevolmente non utilizzate (*in termini, Corte conti, Sez. II, n. 198/2024; id., Sez. Umbria, n. 30 e n. 65/2025; id., Sez. Veneto, n. 86/2024*).

5.2. - In definitiva, le condotte esaminate sono state solo apparentemente rispettose delle prescrizioni normative vigenti risultando, nella realtà, essere stati sostanzialmente elusi i divieti di automatismi e di distribuzione indifferenziata dei premi incentivanti, in manifesta violazione dell'art. 18, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 (cfr., *in termini, Corte conti, Sez. II, n. 79/2020*). Nell'indicata prospettiva, ad avviso del Collegio, va sintomaticamente ascritta la modifica del prospetto "*Piano di lavoro-consuntivo al 31/12/2018*", dalla convenuta attuata con l'aggiunta della colonna "*percentuale di impegno*" allo schema predisposto dai propri collaboratori (*all. 16 e 17 della comparsa*), nell'evidente intento di superare le obiezioni, più che prevedibili, che avrebbe formulato l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Infatti, in data 29/06/2018 lo stesso OIV aveva esaminato il Progetto-Obiettivo "*attività di vigilanza in turno serale*" relativo all'esercizio 2017, rendicontato dal precedente Responsabile *pro-tempore* del Settore P.M. e, in tale occasione, l'Organo di controllo aveva in proposito annotato il rilievo "N.V." (*id est "non valutabile"*), aggiungendo espressamente "*non sussistono gli elementi costitutivi dell'obiettivo gestionale*" (*rif. doc. n. 3, all. 3.b.1 annesso alla citazione*). Tanto significando che il Revisore indipendente aveva ritenuto il Piano di lavoro inidoneo a comprovare il raggiungimento di obiettivi di miglioramento e/o di mantenimento di elevati standard qualitativi effettivamente validi, in quanto specifici e misurabili, rilevanti e pertinenti, temporizzabili e confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione, come prescritto dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009. Tale aspetto induce a

	ritenere, in termini più che verosimili, che l'integrazione apportata dalla	
	convenuta, con l'inserimento delle percentuali di impegno individuale,	
	non derivava dalla riconsiderazione degli emolumenti da attribuire al	
	rispetto dei principi di miglioramento continuo dei servizi, bensì era	
	unicamente diretto ad aggirare l'ostacolo rappresentato dal controllo	
	dell'OIV, che l'anno precedente aveva già fundamentalmente rilevato	
	l'illegittima prassi vigente presso il Settore P.M. del Comune.	
	Sussiste, pertanto in fattispecie, l'elemento soggettivo della	
	responsabilità amministrativa qualificabile in termini di colpa grave.	
	6. - Quanto al danno, non c'è dubbio che la vicenda all'esame configura	
	una chiara ipotesi di indebito esborso di denaro pubblico in assenza dei	
	presupposti normativi a tal riguardo obbligatori. Né, peraltro, emerge	
	dagli atti (<i>e neppure è stato allegato dalla convenuta</i>) che la corresponsione	
	indebita degli emolumenti servisse a compensare un vantaggio ricavato	
	dal Comune, in termini di maggiori o migliori prestazioni da parte del	
	personale destinatario (<i>in termini, Corte conti, Sez. I, n. 227/2018</i>).	
	Essendosi verificata l'erogazione di questi incentivi con le buste paga	
	del mese di luglio 2019, il danno patrimoniale inferto alle casse	
	comunali è divenuto certo, attuale, preciso e definitivo alla predetta	
	data.	
	7. - Neppure revocabile in dubbio si configura il nesso causale diretto	
	tra la condotta antigiuridica (<i>rif.: supra, il capo 4.</i>) e il pregiudizio erariale	
	(<i>rif.: supra il capo 6.</i>), in quanto l'esborso di denaro non si sarebbe	
	determinato - anche in base all'applicazione regola del " <i>più probabile che</i>	
	<i>non</i> " - se la convenuta non avesse ingiustificatamente firmato il	
	29	

	consuntivo del Progetto-Obiettivo relativo all'anno 2018 e le annesse	
	schede di valutazione individuali.	
	8. – Sussistendo, infine, il rapporto di servizio tra la convenuta e l'Ente	
	locale danneggiato (<i>profilo incontestato</i>) deve essere conseguentemente	
	affermata la responsabilità amministrativa della convenuta.	
	9. – Con riferimento alla quantificazione dell'addebito, si condividono	
	le valutazioni del Pubblico Ministero segnatamente escludenti una	
	ipotesi di concorso degli Agenti della P.M. percipienti gli emolumenti	
	non spettanti. In proposito, è appena il caso di constatare che non risulta	
	che i predetti abbiano in alcun modo preso parte nel determinismo del	
	pregiudizio erariale per cui v'è causa.	
	10. – Sempre in tema di quantificazione del risarcimento addebitabile,	
	la domanda di riduzione dell'addebito, formulata in via subordinata	
	dalla convenuta, non può essere accolta tenuto conto delle circostanze	
	del caso concreto, della gravità delle condotte illecite e dell'elemento	
	soggettivo individuato nella colpa cosciente, afferente al rischio di	
	incorrere in responsabilità patrimoniali consapevolmente assunto in	
	ragione dell'ingiustificata erogazione degli emolumenti agli Agenti	
	della P.M., con oneri a carico del bilancio del Comune.	
	11. – In conclusione, assorbita ogni ulteriore questione, la domanda della	
	Procura regionale, in quanto fondata, deve essere integralmente accolta	
	e, per l'effetto, la convenuta va condannata al pagamento in favore del	
	Comune di [Omissis] [Omissis] [Omissis] ([OMISSIS]) dell'importo di euro 22.392,15	
	(ventiduemilatrecentonovantadue/15), da maggiorare con la rivalutazione	
	monetaria secondo gli indici Istat dalla data degli esborsi (<i>luglio 2019</i>)	
	30	

	fino alla pubblicazione della sentenza, ed agli interessi legali da	
	calcolarsi sulla somma rivalutata a decorrere dal deposito della	
	sentenza fino all’effettivo soddisfo.	
	12. - Le spese di giudizio seguono la soccombenza e si liquidano in	
	favore dello Stato nell’ammontare di euro 245,10.	
	PER QUESTI MOTIVI	
	la Corte dei conti, Sezione giurisdizionale per la regione Umbria,	
	definitivamente pronunciando, accoglie integralmente la domanda	
	della Procura regionale e, per l’effetto, condanna la convenuta	
	[OMISSIS] [Omissis] [Omissis] al pagamento, in favore del Comune di [Omissis]	
	[omissis] [Omissis] ([OMISSIS]) della somma di euro 22.392,15	
	(ventiduemilatrecentonovantadue/15), oltre alla rivalutazione monetaria	
	secondo gli indici Istat, da calcolarsi dalla data degli esborsi (luglio 2019)	
	fino alla pubblicazione della sentenza, ed agli interessi legali da	
	computare sulla somma rivalutata a decorrere dal deposito della	
	sentenza fino all’effettivo soddisfo.	
	Le spese seguono la soccombenza e si liquidano, in favore dello Stato,	
	nell’importo di euro 245,10 (euro duecentoquarantacinque/10).	
	Manda alla Segreteria per gli adempimenti di competenza.	
	Così deciso in Perugia, nella camera di consiglio del 13 novembre 2024.	
	IL GIUDICE RELATORE	IL PRESIDENTE
	Giuseppe Vicanolo	Giuseppe De Rosa
	(f.to digitalmente)	(f.to digitalmente)
	Depositata in Segreteria il 26 novembre 2025.	
	31	

IL DIRETTORE DELLA SEGRETERIA

Dott.ssa Elena Errico

(f.to digitalmente)

DECRETO

Il Collegio, rilevata la sussistenza dei presupposti di cui all'articolo 52, commi 1 e 2, del D.lgs. n. 196/2003, all'articolo 9, par. 1 e 4, del Reg. (UE) n. 2016/679 e all'articolo 2-septies del D.lgs n. 196/2003, come modificato dal D.lgs. n. 101/2018, dispone che la Segreteria proceda, per qualsiasi ipotesi di diffusione del presente provvedimento, all'oscuramento dei dati personali delle parti private a tutela dei loro diritti.

IL PRESIDENTE

Giuseppe De Rosa

(f.to digitalmente)

In esecuzione del provvedimento di cui sopra, in caso di diffusione: omettere i dati personali delle parti private a tutela dei loro diritti.

IL DIRETTORE DELLA SEGRETERIA

Dott.ssa Elena Errico

(f.to digitalmente)