

Indice

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	XIII
 <i>Capitolo I</i> <i>La rilevanza giuridico-istituzionale del risultato: la progressiva emersione nel dibattito scientifico</i>	
1. La “valutazione” nel prisma della c.d. amministrazione di risultato	1
2. La soggettività dell’interesse pubblico tra organizzazione e tecniche di tutela	5
3. Dalla crisi della tesi soggettiva al buon andamento come criterio attuativo dell’interesse pubblico	10
4. Imparzialità e buon andamento: dalla dicotomia alla reciproca integrazione	14
5. L’organizzazione tra elasticità, buon andamento e imparzialità	18
6. La difficile affermazione del risultato nel dibattito sull’organizzazione	20
7. Vincolo teleologico, risultato e tecniche di verifica	22
8. Funzionalizzazione sintetica, autonomia organizzativa e modello privatistico: la riforma del lavoro pubblico	24
9. Le antinomie nei recenti interventi normativi	27
10. <i>Segue.</i> Le peculiarità del modello italiano: i casi della Gran Bretagna e della Spagna	31
11. <i>Segue.</i> I casi della Francia e della Germania	33
12. Gli esiti della funzionalizzazione sintetica sulla verifica del risultato: la valutazione negli orientamenti della giurisprudenza contabile	36
13. <i>Segue.</i> Un breve <i>excursus</i> sulle metodologie di valutazione	39
14. Riequilibrio strutturale e ruolo istituzionale della valutazione sul risultato	42

Capitolo II

Risultato, responsabilità dirigenziale e potere organizzativo

1. Gli elementi normativi per la valutazione del risultato: il ruolo degli standard	47
2. Standard, interessi diffusi e tecniche legislative di determinazione	52
3. Le delibere CiViT sull'elaborazione degli standard	55
4. La responsabilità nel conseguire il risultato: titolarità dirigenziale e riflessi sull'autonomia organizzativa	59
5. La natura oggettiva della responsabilità di risultato e la sua difficile coesistenza con la responsabilità disciplinare	65
6. <i>Segue.</i> L'incidenza del d.lgs. n. 150/2009 sulla responsabilità dirigenziale	68
7. I confini della responsabilità dirigenziale	71
8. Gli esiti del risultato parziale sulla responsabilità dirigenziale	75
9. <i>Segue.</i> Le tecniche di integrazione funzionale	79
10. La relazione tra potere organizzativo e rischio di gestione: l'essenza della riforma sul lavoro pubblico	82
11. <i>Segue.</i> I riflessi del risultato sull'attività macro-organizzativa	85
12. Risultato e obbligo di lavoro del dirigente	88
13. Risultato, interessi organizzativi e tecniche incentivanti	92
14. Dalla performance organizzativa alla performance individuale	94

Capitolo III

*Potere organizzativo, responsabilità di risultato
e diritto privato "speciale"*

1. La dilatazione della nozione di diritto privato speciale	99
2. L'integrazione pubblicistica della disciplina sull'atto organizzativo	100
3. <i>Segue.</i> Critica	102
4. Le clausole di buona fede e l'indiretta integrazione pubblicistica della disciplina sull'atto organizzativo	105
5. <i>Segue.</i> Critica	107
6. Diritto privato speciale e squilibrio sistematico	111
7. L'autonomia organizzativa del datore di lavoro pubblico e il "modello privatistico"	114

*Capitolo IV**Risultato e contratto di lavoro del dirigente*

1. Dalla responsabilità dirigenziale alla pianificazione del risultato	121
2. Gli esiti della scelta procedimentale sulla formazione degli obiettivi	125
3. Le incertezze dell'art. 5, d.lgs. n. 150/2009	126
4. Il ruolo del provvedimento unilaterale nell'elaborazione dell'obiettivo	130
5. <i>Segue.</i> Il provvedimento di incarico e il suo coordinamento con il Piano della Performance	135
6. Provvedimento unilaterale e contratto accessivo: gli esiti sulla determinazione dell'obiettivo	137
7. Contratto accessivo, effetti obbligatori e performance individuale	141
8. Integrazione del contratto accessivo e formulazione dell'obiettivo	143
9. Contenuti e limiti dispositivi dell'accordo che integra il contratto accessivo	146
10. La struttura dell'accordo di integrazione: la proposta	148
11. <i>Segue.</i> La struttura dell'accordo di integrazione: l'accettazione	151
12. La corretta esecuzione dell'obbligo nel formulare la proposta	153
13. <i>Segue.</i> Programmazione, stasi politica e tecniche di tutela	157
14. Svolgimento delle trattative, illegittima interruzione e dovere di trasparenza	159
15. Assenza dell'obiettivo annuale: conseguenze contrattuali e istituzionali	162
16. <i>Segue.</i> Esercizio del potere organizzativo e tecniche di controllo	165

*Capitolo V**Dal risultato organizzativo all'incentivazione del personale non dirigente: vincoli gestionali e contenuti della prestazione*

1. L'incentivazione del personale non dirigente: inclusione nel ciclo di gestione delle performance e dubbi interpretativi	169
2. La prestazione di lavoro tra standardizzazione e rischio di gestione: autonomia individuale e integrazione organizzativa	172
3. Obiettivi, comportamenti e performance individuale	176
4. Valutazione della performance individuale, risultato "finale" e vincoli procedurali	179
5. Performance individuale e obbligazione lavorativa	182
6. Obbligazione premiale, performance individuale e interessi del dipendente	185

	<i>pag.</i>
7. Il consenso del dipendente nel conferimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi	188
8. Contenuti, struttura e funzione dell'atto di assegnazione dell'obiettivo	191
9. Effettività del confronto negoziale e asimmetria informativa	194
10. Il ruolo prodromico della dimensione collettiva nel negoziato individuale sugli obiettivi	196
11. <i>Segue.</i> Gli spazi della partecipazione sindacale	199
12. La problematica scelta di generalizzare la valutazione	201
13. Trattativa negoziale e tutela del valutato	203

Capitolo VI

La competenza nel valutare la performance organizzativa e individuale

1. Il principio di imparzialità nella valutazione del risultato: la titolarità della relativa competenza	207
2. La valutazione della performance individuale e organizzativa: differenze di contenuto e riflessi sulla titolarità delle competenze	209
3. Il problema della terzietà del valutatore	211
4. La competenza nel valutare la performance individuale	212
5. <i>Segue.</i> Gli ostacoli alla natura socio-organizzativa della performance individuale	215
6. La competenza nel valutare la performance organizzativa	217
7. La struttura degli organismi indipendenti di valutazione	222
8. L'imparzialità della valutazione sul versante giuridico-istituzionale: dalla CiViT al Dipartimento della Funzione Pubblica	227
9. <i>Segue.</i> Le conferme dell'indagine comparata: in particolare, le caratteristiche del <i>National Audit Office</i>	230
10. Imparzialità della valutazione e garanzie procedurali: i principi della giurisprudenza costituzionale	234
11. Le garanzie procedurali	237
12. L'ambito della tutela giudiziaria: l'interesse al corretto svolgimento della valutazione	241
13. <i>Segue.</i> I presupposti e i limiti del sindacato sulla valutazione	242
14. <i>Segue.</i> Tecnica procedimentale e sindacato giudiziario	246

Capitolo VII

*La valutazione del risultato tra persistenti contraddizioni
e opportune istanze di modifica*

1. La valutazione del risultato nella giurisprudenza costituzionale	249
2. La valutazione del risultato nella legislazione sul lavoro pubblico	251
3. Le debolezze “interne” al sistema legale di pianificazione e valutazione del risultato: le significative ipotesi legislative di responsabilità dirigenziale	255
4. <i>Segue.</i> L’assenza di un mercato della dirigenza	257
5. Le debolezze “esterne” al sistema legale di pianificazione e valutazione del risultato: il contenimento del <i>turnover</i>	259
6. <i>Segue.</i> Il blocco dei contratti collettivi e della retribuzione: la strada aperta dalla Corte costituzionale	263
7. La difficile esperienza applicativa della valutazione	266
8. Gli incerti percorsi della legge n. 124/2015: la “semplificazione della valutazione”	269
9. <i>Segue.</i> Gli interventi sulla dirigenza pubblica	275
10. Lo schema di decreto legislativo sulla dirigenza pubblica: il sistema dei ruoli e le commissioni	279
11. <i>Segue.</i> Il tentativo di riordinare la responsabilità dirigenziale	282
12. <i>Segue.</i> La disciplina degli incarichi	285
13. <i>Segue.</i> Lo schema di decreto legislativo, i postulati della riforma sulla dirigenza pubblica e il ruolo della valutazione	288
 <i>Bibliografia</i>	 293