



Consiglio regionale della Calabria

Novità in materia di performance e di trasparenza

1° Report trimestrale 2021



A cura del Settore di Supporto al Controllo Strategico

PRESENTAZIONE

Gentili Componenti OIV,

il Settore di Supporto al Controllo Strategico ha avviato un servizio di newsletter con cadenza trimestrale, inerente gli aggiornamenti sulle novità legislative, deliberative dell'A.N.AC., del Dipartimento della Funzione Pubblica e sulle pronunce giurisprudenziali in materia di performance e di trasparenza.

Il Dirigente

Avv. Giovanni Fedele

NOVITA' LEGISLATIVE IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA

Decreto Legge 31 dicembre 2020, n. 183 convertito con modificazioni dalla Legge 26 febbraio 2021, n. 21 *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea. (in G.U. 01/03/2021, n. 51”)*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

L'articolo 1, comma 16, del decreto legge n. 183/2020 convertito con modificazioni dalla legge n. 21/2021, proroga dal 31 dicembre 2020 al 30 aprile 2021 il termine per l'adozione del regolamento di delegificazione (previsto dall'articolo 1, comma 7, del decreto-legge n.162/2019) per ridefinire gli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza e pubblicità dei compensi e dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici, nelle more dell'adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale n. 20 del 2019. Fino a tale data, sono sospese le sanzioni per la violazione dei suddetti obblighi di trasparenza fino all'adozione del predetto regolamento ad esclusione, come specificato, dei dirigenti di cui all'art. 19, commi 3 e 4 del decreto legislativo 165 del 2001: si tratta dei dirigenti con incarichi di segretario generale di ministeri o con incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali (art. 19, comma 3) e dei dirigenti con incarichi di funzione dirigenziale di livello generale (art. 19, comma 4). Per tali dirigenti continua a trovare piena applicazione la disciplina di pubblicazione vigente (ex art. 14 D.Lgs. n. 33/2013).

Il regolamento, previsto dall'art. 1, comma 7, del D.L. n.162/2019 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, deve essere adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro della giustizia, il Ministro

dell'interno, il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro degli affari esteri e il Ministro della difesa, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, nel rispetto di una serie di criteri, quali:

- lett. a): graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati relativi al curriculum e agli eventuali altri incarichi con oneri a carico delle finanze pubbliche (di cui al comma 1, lett. b) ed e), dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. 33/2013. La graduazione è effettuata in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale e tenuto anche conto della complessità della struttura cui è preposto il titolare dell'incarico, fermo restando per tutti i titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione all'amministrazione dei dati patrimoniali e reddituali che possano porlo in una situazione di potenziale conflitto di interessi previsti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (articolo 13, comma 3, DPR 16 aprile 2013, n. 62).
- lett. b): previsione che i dati patrimoniali (di cui all'art. 14, comma 1, lett. f), del D.Lgs. 323/2013, n. 33, possano essere oggetto anche di sola comunicazione all'amministrazione di appartenenza (nella versione originaria del decreto-legge si prevedeva che i dati patrimoniali fossero oggetto esclusivamente di comunicazione). Si tratta di un'ipotesi richiamata dalla Corte costituzionale nella citata sentenza 20/2019, punto 5.3.2. del considerato in diritto;
- lett. c): individuazione, anche in deroga all'obbligo di pubblicazione per i titolari di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, dei dirigenti dell'amministrazione dell'interno, degli affari esteri, delle forze di polizia, delle forze armate e dell'amministrazione penitenziaria che sono esclusi dall'obbligo di pubblicazione, "in ragione del pregiudizio alla sicurezza nazionale interna ed esterna e all'ordine e sicurezza pubblica, nonché in rapporto ai compiti svolti per la tutela delle istituzioni democratiche e di difesa dell'ordine e della sicurezza interna ed esterna".

NOVITA' DELIBERATIVE A.N.AC.

Delibera 03 marzo 2021, n. 101/2021 *«Regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall' ANAC e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge 241/1990» di cui alla delibera n. 1019 del 24.10.2018, modificato con decisione del Consiglio del 3.02.2021. (in G.U. n.53 del 3-3-2021).*

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Nella Gazzetta ufficiale n. 53/2021 è stata pubblicata la Delibera 3 febbraio 2021, n. 101/2021, dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, recante "Modifica del regolamento disciplinante i procedimenti relativi all'accesso civico, all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'ANAC e all'accesso ai documenti amministrativi ai sensi della legge n. 241/1990, di cui alla delibera n. 1019 del 24 ottobre 2018".

Il regolamento in esame disciplina i criteri e le modalità per l'esercizio dell'accesso civico, inteso quale diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di obbligo di pubblicazione da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del decreto trasparenza.

Disciplina, altresì, i criteri e le modalità per l'esercizio dell'accesso civico generalizzato, ossia il diritto di chiunque, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto trasparenza di accedere a dati e documenti detenuti dall'ANAC, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione.

Vengono, inoltre, disciplinati i criteri e le modalità per l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi formati o detenuti dalla Autorità ai sensi della L. 7 agosto 1990, n. 241, al fine di favorire la partecipazione all'attività amministrativa e di assicurarne l'imparzialità e la trasparenza.

Il presente regolamento viene riorganizzato, in un'ottica di semplificazione, attraverso il riparto di competenze all'interno dell'Autorità tra Ufficio Unico, Ufficio responsabile del

procedimento e Consiglio con integrazioni all'art.7 e con la sostituzione dell'art 11, che novellato, riconosce al Consiglio, solo questioni aventi carattere generale, attinenti l'interpretazione della normativa, in materia di limiti ed esclusioni, anche al fine di elaborare indicazioni operative ai sensi dell'art. 5-bis, co. 6, del d.lgs. 33/2013.

NOVITA' DIPARTIMENTO FUNZIONE PUBBLICA

Pubblica amministrazione: Le Linee Programmatiche

[Collegamento ipertestuale](#)

Breve descrizione

Il ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, è stato audito il 9 marzo 2021 presso le Commissioni riunite Affari costituzionali e Lavoro di Camera e Senato. Ha dichiarato che saranno quattro gli assi, sui quali ci si muoverà per rinnovare la Pubblica: “A come Accesso, B come Buona amministrazione, C come Capitale umano, D come Digitalizzazione”.

Il Ministro si è particolarmente soffermato sulla necessità di semplificare i percorsi di carriera, emancipandoli da vetusti mansionari e progressioni ancorate più all’anzianità che al merito e adattandoli alla necessità di riconoscere il valore e le esperienze, nonché la capacità di rispondere agli stakeholder interni ed esterni e a lavorare in squadra.

Ha anche ribadito che i meccanismi di valutazione della performance assumeranno un ruolo cruciale in questi processi, anche in relazione alla diffusione del lavoro da remoto ed andranno innovati profondamente per diventare una leva premiale volta a indirizzare le attività e l’impegno delle persone, verso gli obiettivi di crescita del Paese.

In questo senso, il Ministro ha dichiarato che saranno ripresi alcuni istituti contenuti nel D.Lgs. n 150/2009, ma mai messi in pratica, che mirano a valorizzare il contributo offerto dai dipendenti ai processi di innovazione, revisione organizzativa e miglioramento della qualità dei servizi, sia in termini economici che attraverso l’accesso a percorsi formativi altamente qualificati.

PRONUNCE GIURISPRUDENZIALI IN MATERIA DI PERFORMANCE E TRASPARENZA*

**Corte dei conti sez. prima giurisdizionale centrale d'appello
(sentenza n. 20/2021)**

Erogazione della indennità di risultato senza obiettivi

Breve descrizione

La erogazione della indennità di risultato senza la preventiva assegnazione degli obiettivi determina la maturazione di responsabilità amministrativa in capo agli organi di governo dell'ente. In questa direzione vanno le indicazioni contenute nella sentenza della prima sezione giurisdizionale di appello della Corte dei Conti n. 20/2021, che ha come caso specifico una ASL.

Viene richiamata, in premessa, la “giurisprudenza ormai costante (ex pluris sezione I Appello n. 241/2018,) che ha affermato il divieto di erogazione di compensi incentivanti non collegati ad una prestazione sinallagmatica, avente a contenuto obiettivi specifici e verificati”. Alla base di questa lettura vanno collocate non solo “le finalità incrementative della quantità e qualità del lavoro sottese alle disposizioni legislative e contrattuali, ma anche la natura, i presupposti e le modalità per la corresponsione, nel concreto, del peculiare trattamento economico che, in estrema sintesi, presuppongono una misurazione dei target raggiunti rispetto a quelli conferiti ed escludono, in ogni caso, una erogazione indifferenziata o una sanatoria a posteriori nel caso in cui tali procedure siano mancate”.

Ed ancora “il principale vulnus che è dato cogliere dalla vicenda è costituito dall'assenza della fase propedeutica dell'affidamento degli obiettivi, così facendo venir meno uno dei presupposti essenziali, ai fini dell'attribuzione delle risorse, posto che un risultato può dirsi verificabile e misurabile, in quanto siano stati prestabiliti l'azione o l'attività da compiere e l'esito da conseguire. Tali fondamentali elementi non possono essere desunti dal complesso delle prescrizioni operative vigenti nell'ente o dagli atti pianificatori di varia natura relativi all'anno, in quanto difettano del carattere della specificità, sia sotto il profilo oggettivo della

*Si segnala che non è realizzabile il collegamento ipertestuale delle sentenze segnalate, in quanto sono consultate banche dati giurisprudenziali, a cui si accede soltanto con la password.

loro consistenza, sia sotto il profilo soggettivo della concreta riferibilità a ciascun dirigente destinatario dell'emolumento". Altra importante indicazione è la seguente: c'è "una differenza strutturale e finalistica tra gli obiettivi dirigenziali, connessi all'espletamento delle attività lavorative, per così dire da contratto, e gli obiettivi di budget, che attengono ad una precisa fase programmatica di carattere annuale, la cui puntualità e concretezza è indispensabile per legittimare l'erogazione di compensi aggiuntivi, rispetto a quelli spettanti in ragione della funzione". Nel caso specifico le conclusioni cui era pervenuto il Nucleo di Valutazione sono state disattese "quanto alla differenziazione delle posizioni attraverso l'attribuzione di quote uguali: "nessuna conseguenza sul piano delle responsabilità può farsi discendere dall'operato di detta struttura, la quale oltre ad avere rilevato l'assenza di obiettivi specifici, circostanza dalla quale i vertici aziendali avrebbero dovuto far discendere altre condotte, non è deputata ad assumere atti di disposizione delle risorse, ma a effettuare valutazioni attraverso gli elementi di programmazione e gestionali forniti dalla stessa amministrazione".

T.A.R. Lazio Roma Sez. I bis, Sent., (ud. 20/11/2020) 04-01-2021, n. 10

Cancellazione dall' Elenco nazionale Componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione

Breve descrizione

La vertenza si origina con l'inoltro da parte del Dott. *omissis* del ricorso contro l'illegittimità del provvedimento, con cui la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha disposto la sua cancellazione dall'Elenco Nazionale dei Componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, adducendo la carenza dei presupposti di fatto posti a fondamento della decisione adottata dall'Amministrazione, individuati nell'esistenza di sentenze di condanna a suo carico da parte del giudice contabile e, dunque, nella sussistenza di una dichiarazione mendace.

Il Collegio nel richiamare

- il D.M. 2 dicembre 2016, che nell'istituire l'elenco de quo, che trova ora disciplina nel D.M. 6 agosto 2020, con espressa statuizione dell'efficacia delle disposizioni in esso riportate a fare data dall'1 dicembre 2020, ha previsto all'art. 2 i "requisiti di competenza, esperienza e integrità" necessari per richiedere e, dunque, ottenere l'iscrizione in tale elenco, espressamente includendo in essi anche il requisito del "non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale";
- il successivo art. 3, che contemplava, poi, l'inserimento nella domanda di iscrizione da parte dei soggetti alla stessa interessati, tra l'altro, di "dichiarazioni relative al possesso dei requisiti di cui all'art. 2", con obbligo di "segnalare immediatamente eventuali modifiche delle condizioni soggettive che incidono sul possesso" di quest'ultimi, e, nel contempo, stabiliva il potere del "Dipartimento" di effettuare controlli, "anche a campione, sull'effettivo possesso dei requisiti di cui all'art. 2 nonché sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive contenute nelle domande di iscrizione o di rinnovo", avendo cura di aggiungere che "la verifica di non veridicità della dichiarazione con riguardo ai requisiti richiesti comporta la mancata iscrizione o l'immediata cancellazione dall'Elenco, ferme restando le sanzioni penali previste dall'art. 76 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445".

non rinvenendo motivi per discostarsi dall'orientamento assunto in fase cautelare, ha rilevato la piena sussistenza dei presupposti di fatto posti a fondamento della decisione di cancellazione dall'Elenco in contestazione, atteso che:

- in data 16 febbraio 2017 il ricorrente ha presentato domanda di iscrizione nell'Elenco Nazionale OIV, in cui - "ai sensi dell'art. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000 e "dichiara sotto la prova responsabilità.....g) di non aver riportato condanna nei giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale" per cui:
 - ✓ con nota del 9 ottobre 2018 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha chiesto alla Corte dei Conti informazioni riguardanti eventuali procedimenti a carico, tra gli altri, del ricorrente;
 - ✓ in riscontro a tale nota, l'Ufficio del Ruolo Generale Giudizi di Appello della Corte dei Conti ha comunicato che, per quanto attiene al dott. -*omissis*-, "dalla consultazione dell'archivio informatico, risultano depositati presso questo Ufficio, n. 2 ricorsi (R.G. nn. 45111 e 45499), assegnati alla Terza Sezione Centrale di Appello e definiti con sentenza rispettivamente n. 213/2014 ... e n. 212/2014";

Il Collegio ha respinto il ricorso, in quanto:

- la documentazione, di cui sopra prova - in termini chiari e inequivoci - che il ricorrente ha riportato condanne in giudizi di responsabilità contabile e amministrativa per danno erariale;
- la dichiarazione dallo stesso ricorrente resa in sede di predisposizione della domanda di iscrizione nell'Elenco è, pertanto, meritevole di essere riconosciuta mendace o, comunque, "non veritiera.

Tribunale ordinario di Livorno sezione Lavoro (sentenza del 24/02/2021)

Il risarcimento per la mancata assegnazione degli obiettivi

Breve descrizione

La mancata assegnazione degli obiettivi da parte dell'ente ai dirigenti determina una perdita di chance, perché essi non possono concorrere alla erogazione della indennità di risultato. La sentenza, nel riconoscere l'inadempimento contrattuale del Comune convenuto nel dare attuazione alle disposizioni di contrattazione collettiva della dirigenza relative alla retribuzione di risultato in relazione alle annualità per cui è causa, ha dato corso alla quantificazione del risarcimento danni, nel 50% della somma, cui il dirigente avrebbe avuto diritto in caso di valutazione positiva, arrivando a questa cifra sulla scorta degli esiti delle valutazioni effettuate negli anni precedenti e della conseguente erogazione della indennità di risultato.

La prima considerazione contenuta nella sentenza è la seguente: “è vero che la retribuzione di risultato costituisce un trattamento accessorio della retribuzione dei dirigenti, ma da ciò non può conseguire la facoltatività per l'Amministrazione della istituzione di tale voce retributiva”.

La pronuncia del giudice del lavoro di Livorno contiene la seguente ulteriore indicazione: “gli obiettivi individuali che l'Ente deve assumere come elemento di valutazione al fine del conseguimento della retribuzione di risultato rientrano tra le attività ordinarie ed istituzionali dell'Ente stesso, essendo scelti privilegiando alcuni dei compiti che il dirigente è tenuto a svolgere”. Argomenta la sentenza che, avendo il dirigente relazionato sulle attività svolte “non può che ritenersi, tenuto conto anche delle valutazioni passate, che laddove gli obiettivi fossero stati formalmente assegnati lo stesso li avrebbe verosimilmente raggiunti, almeno in misura del 50%, di talchè sussiste, in tal senso, il diritto al risarcimento del danno da perdita di chance”.

Una ultima importante considerazione è la seguente: non può essere considerato come esimente rispetto alla maturazione del diritto al risarcimento danni per perdita di chance, il fatto che il dirigente “abbia concorso alla mancata assegnazione degli obiettivi, atteso che

l'articolo 16 del d.lgs. n. 165/2001 si riferisce ai dirigenti di uffici dirigenziali generali e non al personale dirigente degli enti locali”

Corte dei Conti Calabria Sez. giurisdiz. Sent. (ud. 07/07/2020) 24/07/2020, n. 257

Divieto di autovalutazione

Breve descrizione

Il giudizio trae origine da una segnalazione di danno erariale pervenuta all'esito di alcuni procedimenti penali avviati dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale di Catanzaro a carico di taluni dirigenti apicali della Regione Calabria. Si contesta allo *omississ* che nella qualità di Dirigente generale reggente, abbia provveduto ad (auto)valutare la propria (pregressa) performance di Dirigente di Settore per due distinte annualità (il 2011 e il 2013), attribuendosi un punteggio elevatissimo e dunque conseguendo la massima indennità di risultato.

Nel tessuto ordinamentale esiste un generale dovere di astensione per i pubblici dipendenti, che si trovino in una situazione di conflitto di interessi. La conseguenza è che l'inosservanza del generale dovere di astensione in presenza di un interesse proprio integra di per sé l'illiceità della condotta e rende irrilevante la presenza o meno di uno specifico procedimento di previsione e gestione del conflitto. Il dovere di astensione in presenza di un conflitto di interessi sussiste quindi anche nelle ipotesi in cui manchi una disciplina specifica e anche quando, come nel caso specie, non vi sia stata un'autonoma presa di posizione dell'Amministrazione.

Il Collegio ha ritenuto che il dovere di astensione dello *omississ* si evinca anche dal complesso di norme che disciplinano il ciclo della performance (D.Lgs. n. 150 del 2009; L.R. n. 3 del 2012; Regolamento regionale n. 1/2014).

Nel disegno complessivo del legislatore è infatti vietata la distribuzione dei cdd. "premi a pioggia" e si impone che tutti i dipendenti pubblici debbano essere sottoposti ad una valutazione il più possibile imparziale. Nell'ambito di questo complessivo disegno, imperniato sulla valorizzazione del merito come stimolo alla produttività, è evidente come non vi sia spazio per un'autovalutazione da parte degli individui.

L'intero sistema poggia infatti sull'eterovalutazione: il personale non dirigenziale è valutato dal dirigente di riferimento (art. 17 D.Lgs. n. 165 del 2001 e art. 8bis D.Lgs. n. 150 del 2009)

mentre i singoli dirigenti sono valutati dalla figura dirigenziale apicale, secondo un principio che può definirsi di "prossimità della valutazione", ossia garantendo che le singole risorse umane siano valutate dalla figura più alta in grado che effettivamente li impiega e che, quindi, meglio di chiunque altro ne conosce il grado di produttività.

A garanzia dell'eterovalutazione il disegno complessivo tracciato dal legislatore prevede che le performance individuali dei dirigenti di vertice e degli organi di indirizzo politico amministrativo siano valutati dall'OIV, e ciò vale precipuamente ad interrompere la continuità tra valutato e valutatore.

Il divieto di autovalutazione da parte del dirigente, ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato, costituisce un principio insito nel sistema, ancor più a seguito della riforma, di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, il convenuto *omississ* è stato condannato condannato al pagamento, in favore della Regione Calabria, dell'importo complessivo di Euro 6.350,34 (Euro 4.177,84 per l'anno 2011 e Euro 2.172,50 per l'anno 2013), oltre alla rivalutazione monetaria su base annua secondo indici Istat dal dies di percezione a quello del deposito della pronunzia nonché agli interessi legali dalla data del deposito della sentenza fino ad integrale soddisfo.

Consiglio di Stato sez. V Sent., (ud. 07/05/2020) 19/5/2020, n. 3176

Accesso documentale alla scheda di valutazione dei colleghi

Breve descrizione

Con ricorso al Tribunale amministrativo della Puglia una dirigente presso la sezione Garante del Consiglio regionale, impugnava, chiedendone l'annullamento, di un provvedimento, con cui il Presidente dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) aveva negato l'accesso agli atti relativi alla valutazione della performance per l'anno 2016 degli altri dirigenti in servizio presso il Consiglio regionale.

La ricorrente esprimeva di aver ottenuto una valutazione a suo dire insoddisfacente (79,53 punti, e di aver quindi presentato al medesimo organismo, un'istanza di conciliazione, ai sensi dell'art. 7 del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (c.d. SMVP).

L'interessata altresì deduceva di aver proposto, anche, un'istanza di accesso al presidente dell'OIV, finalizzata ad ottenere le schede delle valutazioni espresse dallo stesso organismo, con riferimento agli altri dirigenti in servizio presso il Consiglio regionale della Regione Puglia: l'istanza era motivata dall'interesse. In riscontro all'istanza di accesso veniva negata l'ostensione delle schede degli altri dirigenti regionali "perché il ricorrente non ha avuto una valutazione che sia definibile negativa, in base allo SMIVAP".

Il TAR con sentenza 26 luglio 2019, n. 1097, respingeva il gravame, sul presupposto, in particolare, della circoscrivibilità dell'interesse ostensivo entro l'ambito (sottratto all'accesso disciplinato dalla legge 241 del 1990) della valutazione della performance.

Avverso tale decisione, il dirigente presentava appello, deducendo di essere titolare di un interesse qualificato e differenziato a verificare se i parametri di valutazione, così come definiti, e se fossero stati applicati in maniera omogenea a tutti i dirigenti, ferma restando l'accessibilità ad ogni tipologia di atto della pubblica amministrazione, anche a contenuto non provvedimentale.

Palazzo Spada ha respinto il gravame, motivando che l'esercizio del diritto di accesso è autorizzato solo se sostenuto dall'esigenza di tutelare un interesse giuridicamente rilevante, intendendosi per tale un interesse serio, effettivo, concreto, attuale e, in definitiva, ricollegabile all'istante da un preciso e ben identificabile nesso funzionale alla realizzazione

di esigenze di giustizia (cfr. Cons. St., sez. V, 23 settembre 2015, n.4452), e che, nel caso di specie, la conoscenza della documentazione rimasta riservata non risulterebbe idonea a soddisfare alcun apprezzabile interesse, tanto meno collegato ad esigenze di difesa giurisdizionale [...], attesa l'assoluta irrilevanza, a qualsiasi fine di tutela dei suoi interessi, del mero confronto della sua retribuzione di risultato con quella riconosciuta ai suoi colleghi (in ragione dell'autonomia e dell'indipendenza delle relative posizioni soggettive)".