

# Indennità di risultato e produttività: i presupposti

di Arturo Bianco

[www.marcoarelio.comune.roma.it](http://www.marcoarelio.comune.roma.it)

15 luglio 2013

Per la erogazione della indennità di produttività al personale dipendente e della indennità di risultato ai dirigenti ed ai titolari di posizione organizzativa i presupposti essenziali sono i seguenti 2: la preventiva assegnazione attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) degli obiettivi e la valutazione effettuata dal soggetto competente (dirigenti per dipendenti e titolari di posizione organizzativa, organismo di valutazione per dirigenti e titolari di posizione organizzativa negli enti sprovvisti di dirigenza). La mancata realizzazione di ambedue tali presupposti rende illegittima la erogazione di questi compensi, che ricordiamo sono quelli che possono essere definiti come legati alla performance. Così come la determinazione degli obiettivi effettuata in modo tardivo fa venire a mancare un presupposto essenziale. Si deve inoltre sottolineare che la mancanza dei presupposti o anche solo di uno di essi non consente di erogare nessuna di queste indennità nella misura minima. In altri termini non vi è un diritto del personale, dirigenziale e no, di avere comunque un compenso legato alla performance. Sono queste le indicazioni che si possono ritenere consolidate per la Corte dei Conti, sia a livello di pareri resi dalla sezioni regionali di controllo, sia a livello di giurisprudenza. In questo senso basta ricordare il recente parere n. 161 del 17 giugno della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Veneto. Ed inoltre le seguenti sentenze della magistratura contabile: Sezione giurisdizionale Veneto n.1158/06; Sezione III Giurisdizionale Centrale d'Appello n. 853/2010 e Sezione giurisdizionale Sicilia n. 3438/2004. Si deve aggiungere che in questa stessa direzione vanno anche le indicazioni che sono state dettate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; al riguardo ex pluris si può citare il parere n. 15/2008. Occorre mettere inoltre in evidenza che, in caso di mancata erogazione della indennità di produttività ai dipendenti o di indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa negli enti con la dirigenza, non è affatto detto e soprattutto non è affatto automatico che questi compensi vengano spostati ad incrementare il fondo dell'anno successivo, per come previsto dall'articolo 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, chiarendo che queste risorse vanno sulla parte variabile di tale fondo. Le Corti dei Conti introducono vincoli di tipo contabile: queste risorse devono essere impegnate e, quindi, la mancanza di questo requisito escluderebbe la possibilità di utilizzare tale strumento. Invece l'Aran ritiene che occorre che queste risorse provengano dalla parte stabile del fondo, escludendo quindi la loro riutilizzabilità nel caso in cui provengano dalla parte variabile. Si ricorda che, in caso di utilizzazione in incremento del fondo dell'anno successivo, queste risorse non concorrono alla determinazione del tetto del fondo rispetto a quello del 2010.

## IL RILIEVO DEL PEG

Il parere dei giudici contabili del Veneto evidenzia in premessa che “la mancanza dell'adozione del P.E.G. configura una mancanza di obiettivi e di responsabilità e delinea un'attività amministrativa non solo assolutamente carente nel perseguire gli obiettivi di buon andamento, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa ma anche priva di un sistema in grado di assicurare una legittima distribuzione del salario accessorio”. Il riferimento al salario accessorio deve essere inteso rispetto a quello di risultato ed alla produttività: occorre subito precisare che la erogazione delle altre indennità non ha alcun nesso con la preventiva assegnazione degli obiettivi. Una ulteriore considerazione che la deliberazione n. 161/2013 della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Veneto induce è che non possono essere considerati come un

soddisfacimento dei requisiti minimi dettati dalla contrattazione collettiva nazionale la utilizzazione di strumenti diversi dal P.E.G., come ad esempio la presenza di programmi e progetti nella relazione previsionale e programmatica. In altri termini, è questa la sede che deve essere ritenuta come quella più idonea e confacente rispetto ai vincoli dettati dal legislatore.

## LE CONDIZIONI

Viene ricordato che, con riferimento alla indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa, tema oggetto specifico del parere, “l’art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999 stabilisce che la retribuzione di risultato è corrisposta solo a seguito di valutazione annuale positiva, espressa e certificata dal soggetto cui è attribuita tale competenza, dell’attività svolta ed dei risultati conseguiti dal titolare di posizione organizzativa, in relazione agli obiettivi annualmente assegnati allo stesso, nell’ambito dell’incarico affidatogli, come predefiniti nel PEG o degli altri strumenti programmazione adottati dall’ente”. Con molta nettezza, quindi, la contrattazione individua le condizioni minime per la erogazione di questo compenso. Aggiungiamo che la istituzione dell’organismo di valutazione è dai contratti collettivi nazionali di lavoro posta come condizione sia per la erogazione di questo compenso per i dirigenti, sia per la stessa istituzione delle posizioni organizzative.

## L’ASSEGNAZIONE PREVENTIVA

Ed ancora, viene evidenziato che “sulla base della disciplina contrattuale, tale particolare compenso non può essere corrisposto nel caso in cui al dipendente non siano stati assegnati, per l’anno di riferimento, specifici obiettivi e risultati da conseguire in relazione all’incarico di posizione organizzativa di cui si tratta. Di conseguenza, l’assegnazione, in via preventiva, di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi, rappresentano una condizione indispensabile per l’erogazione della retribuzione di risultato. Infatti, il conferimento delle posizioni organizzative o l’erogazione del relativo compenso, avvenuta senza la previa l’individuazione e attribuzione degli obiettivi, rappresenta una evidente elusione della finalità di incentivazione della produttività (che richiede, invece, la preventiva e adeguata programmazione per obiettivi) e costituisce una chiara ipotesi di responsabilità amministrativo-contabile”. A maggior chiarimento viene inoltre espressamente “ricordato che è comunque esclusa la possibilità di interventi in sanatoria, nel senso cioè dell’adozione dei presupposti necessari previsti dalla disciplina contrattuale solo in via successiva rispetto al momento del riconoscimento e della erogazione della stessa. Non esistono, infatti, norme contrattuali che prevedano una valutazione ed una erogazione retroattiva della retribuzione di risultato, data la specifica funzione attribuita a tale voce retributiva”. Come si vede il parere ha dettato indicazioni assai nette e precise: non viene cioè lasciato alcun margine di ambiguità. Infine, si ricorda che non si può in alcun modo parlare di un diritto ad ottenere comunque una di queste indennità nella misura minima fissata dal contratto nazionale, per quella di risultato dei titolari di posizione organizzativa, o dalla contrattazione decentrata, per la produttività, o dall’ente, per la indennità di risultato dei dirigenti. Anche la misura minima richiede comunque che siano rispettati i vincoli prima ricordati: preventiva assegnazione degli obiettivi e valutazione positiva.