

In relazione alla disciplina di cui all'art. 30, comma 2 del CCNL 17/12/2020 relativo all'Area delle Funzioni locali, in sede di contrattazione integrativa la disposizione riguardante la "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato" si deve applicare alla retribuzione di risultato derivante dalla valutazione della performance conseguita dai dirigenti già nell'anno 2020, oppure a quella derivante dalla valutazione della performance conseguita nell'anno 2021, oppure si tratta di un'opzione attribuita alla contrattazione integrativa stessa?

Relativamente alla corretta applicazione delle disposizione contrattuale contenuta all'art. 30, comma 2, del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo alla dirigenza, dedicato alla "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", per quanto di competenza, si rappresenta quanto segue.

Il comma 2 del citato articolo 30 recita testualmente *"Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con un importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%."*

I successivi commi 3 e 4 precisano che *"La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 66 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b)."*

e che

"Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3."

Il richiamato art. 45, rubricato "Contrattazione integrativa: materie", al comma 1 lettera b), precisa a sua volta che tra le materia oggetto di contrattazione integrativa vi sono i "criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30".

Orbene, come si evince chiaramente dalle disposizioni contrattuali sopra citate, l'applicabilità

della disposizione in esame è subordinata alla definizione, in sede di contrattazione integrativa, della misura percentuale di differenziazione e della limitata quota massima di dirigenti beneficiari, pertanto la contrattazione integrativa di che trattasi potrà riferirsi soltanto a quella 2021-2023 con riferimento alla retribuzione di risultato legata alla valutazione della performance 2021, i cui criteri devono indubitabilmente essere “predeterminati”.

Per completezza di informazione si tenga conto che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all’art. 45e che soltanto le materie di cui all’art. 45, comma 1, lett. a), sono negoziate con cadenza annuale.