

Corso online

La maggiorazione del premio individuale

Adempimenti contrattuali ed esempi operativi

Mercoledì 15 marzo 2023, ore 9.00-10.00

Docente

Vincenzo Giannotti

Dirigente del Settore risorse finanziarie ed economiche di Comune capoluogo di Provincia.

Dottore commercialista e Revisore di Enti Locali. Autore di pubblicazioni in materia.

Direttore del sito bilancioecontabilita.it



A cura di Pasquale Monea e Giampiero Pizziconi

Il nuovo CCNL Funzioni locali

Commento alla nuova disciplina per il personale del comparto

Contributi di:
Oriana Avallone, Enrica Cataldo, Massimo Cristallo, Giuseppe Fiorillo,
Vincenzo Giannotti, Clemente Lombardi, Silvana Mele, Pasquale Monea,
Marco Mordenti, Vincenzo Palomba, Giampiero Pizziconi, Matteo Pressi,
Paola Sabella, Amedeo Scarsella

Con il coordinamento editoriale di Massimo Cristallo

Il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, le cui importanti novità sono commentate dal volume con taglio operativo. In particolare:

- la revisione del **sistema di classificazione** del personale;
- la rivisitazione del **sistema degli incarichi** di posizione organizzativa e di elevata qualificazione;
- l'introduzione di un nuovo regime delle **progressioni economiche orizzontali**, con la previsione di "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico;
- l'introduzione di una soluzione classificatoria per il personale della sezione educativa e scolastica e di ulteriori specifiche per la sezione della Polizia locale, con la revisione di alcune indennità;
- l'istituzione di una nuova sezione per le professioni ordinistiche;
- la revisione del sistema delle **relazioni sindacali**;
- la modifica di alcuni istituti del **rapporto di lavoro**;
- l'introduzione di una disciplina più equa per quanto concerne il giorno festivo infrasettimanale per il **personale turnista**.

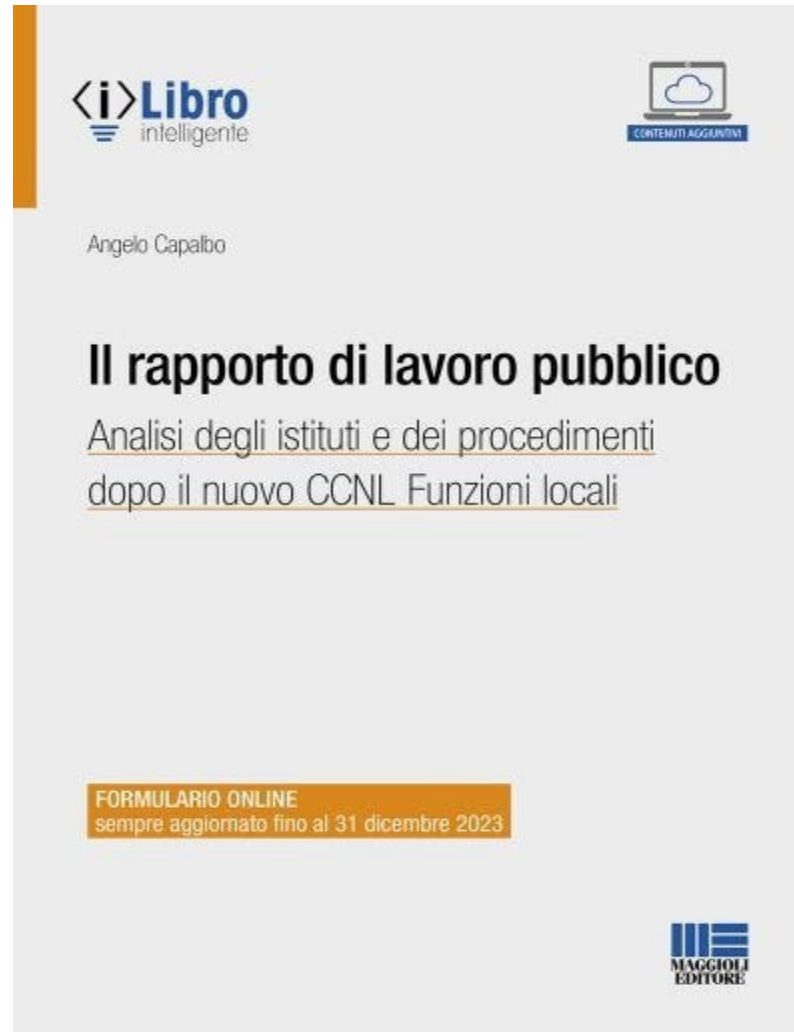
Infine, si commenta la nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di lavoro agile e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it



L'opera, di taglio operativo, descrive i principali atti di regolazione del rapporto di lavoro pubblico, in particolare negli Enti Locali, che vanno dalla sua costituzione, all'inquadramento e a ogni altro aspetto gestionale fino ai doveri e alle responsabilità del dipendente pubblico ed infine alla fase conclusiva del rapporto con la sua estinzione.

Il lettore può inoltre accedere a un vasto formulario pronto all'uso di atti di macro e micro-organizzazione e di istituti contrattuali, riformulati con il nuovo CCNL e costantemente aggiornati fino al 31 dicembre 2023.

In particolare, la sezione online dell'opera contiene schemi di regolamenti, di determine, di convenzioni, di bandi, di contratti, di codici di comportamento e di piani, tra cui il PIAO.

Sono inoltre disponibili alcuni modelli Excel di calcolo personalizzabili e stampabili.

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it

Vincenzo Giannotti

**PACCHETTO PER LA
COSTITUZIONE DEL FONDO
DELLE RISORSE DECENTRATE
PER L'ANNO 2023**

Aggiornato al nuovo CCNL Funzioni locali



eBook di analisi del procedimento



Fogli di lavoro



Modulistica compilabile

Il Pacchetto in formato zip si compone di:

- un e-Book che guida il Responsabile dell'Ufficio del personale alla costituzione del Fondo 2023;
- un file excel che permette di simulare, in modo agevole e semplice, l'importo da inserire nell'anno 2023;
- un file excel per la verifica dei calcoli sui differenziali delle posizioni di sviluppo definiti dal contratto 2016-2018, per gli enti che volessero verificare gli importi inseriti nei Fondi degli anni precedenti;
- un file excel per la verifica dei calcoli sui differenziali delle posizioni di sviluppo definiti dal contratto 2019-2021;
- un file excel per il calcolo delle categorie D3 e B3 che dovranno essere inserite nel Fondo dal 01/04/2022 a seguito del nuovo ordinamento professionale;
- la modulistica scaricabile e compilabile (relazione tecnico finanziaria della parte di costituzione del Fondo; bozza del parere dei revisori dei conti; bozza di determina di costituzione del Fondo 2023; bozza di deliberazione di Giunta Comunale per l'avvio delle trattative al Presidente della delegazione di parte pubblica per l'utilizzazione delle risorse 2023).

Per informazioni

SERVIZIO CLIENTI MAGGIOLI

Tel. 0541 628242

www.maggiolieditore.it

Art. 81 CCNL Funzioni Locali 2019-2021

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, co. 2, lett. b) (ndr: *performance* individuale), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. *Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.*
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.
4. *In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, co. 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.*
4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

N.B.: in corsivo la differenza rispetto al precedente contratto ora disapplicato

Art. 30 CCNL Funzioni Locali 2019-2021

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

2. 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 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%.

3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, co. 1, lett. b) e di cui all'art. 66 (Contrattazione integrativa: materie), co. 1, lett. b).

4. 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.

5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, co. 1, lett. b) è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57, co. 2, lett. e)*, al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

(*) Risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Criticità evidenziate dall'A.Ra.N.

La contrattazione integrativa nelle Pubbliche Amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018 (rapporto finale gennaio 2022)

- L'istituto della differenziazione del premio individuale, ovvero la maggiorazione riconosciuta ai lavoratori *“che conseguano le valutazioni più elevate”* secondo il sistema di valutazione della rispettiva Amministrazione, in aggiunta alla quota di tale premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, è disciplinato in tutti e quattro i CCNL di comparto.
- Affidano alla contrattazione integrativa il duplice compito di definire in primo luogo *“la misura”* della maggiorazione in questione, che non può comunque essere *“inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente”* e, in secondo luogo, in via preventiva, la *“limitata quota massima di personale valutato”* a cui può essere attribuita tale maggiorazione.
- L'istituto è stato regolato da circa la metà degli Enti Locali mentre sale ad oltre il 60% per la Sanità.
- Quasi tutte le Amministrazioni che lo hanno regolato hanno stabilito la percentuale minima del 30%, mentre alcune criticità di riscontrano nella definizione della quota di personale beneficiaria della maggiorazione.

Criticità evidenziate dall'A.Ra.N.

La contrattazione integrativa nelle Pubbliche Amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018 (rapporto finale gennaio 2022)

- La quota dei dipendente beneficiari varia tra i vari Enti anche all'interno del medesimo comparto nel seguente modo:

- 1) la totalità di quelli in servizio ad una certa data, la totalità di quelli valutati positivamente, i dipendenti di una certa *'area funzionale'* o *'ripartizione'* o *'settore'*;
- 2) in sede di accordo decentrato, alcune Amministrazioni hanno indicato il numero di unità di personale destinatario della maggiorazione, complessivamente per tutto il personale o per determinati sotto-insiemi;
- 3) in altre Amministrazioni si riconosce il premio *"ad una percentuale massima pari al 30% dei dipendenti che hanno ricevuto le valutazioni più alte"*, facendo in proposito riferimento ai dipendenti *"che hanno conseguito i punteggi pari o superiori a 90/100, sino a copertura del budget assegnato"*: il grado effettivo di selettività dipende dalla numerosità dei dipendenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata, oltre che dall'entità del *budget* assegnato.

Criticità evidenziate dall'A.Ra.N.

La contrattazione integrativa nelle Pubbliche Amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018 (rapporto finale gennaio 2022)

- In un Ente Locale la misura della maggiorazione è quantificata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi per il personale valutato positivamente, e la quota di beneficiari è stabilita nel 5% del personale che presenta i requisiti più alti di partecipazione al premio, suddivisi per categoria, che abbiano comunque una valutazione superiore alla media. Tradotto in numeri assoluti, un totale di beneficiari di 6-7 dipendenti su una platea di circa 135 interessati (tolti i 5 dirigenti e 9-10 titolari di PO), per un importo di circa 150 euro lordi l'anno, essendo il valore medio pro-capite dei premi della *performance* individuale per il personale valutato positivamente equivalente a circa 500 euro l'anno.
- In altro Ente Locale la misura della maggiorazione del premio individuale è stabilita in almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, destinando a tale istituto una quota del 2% delle risorse stanziata per la performance individuale. Tradotto in numeri assoluti, significa circa 10 dipendenti su circa 230 (tolti dirigenti e titolari di PO), per un importo di circa 350 euro lordi l'anno, essendo negli ultimi anni il valore medio della performance individuale equivalente a circa 1000 euro lordi per lavoratore, in un contesto in cui le valutazioni effettuate dai dirigenti sono tutte fortemente schiacciate verso l'alto.

Criticità evidenziate dall'A.Ra.N.

Conclusioni

L'A.Ra.N. nel proprio rapporto, sulla maggiorazione del premio individuale, ha precisato quanto segue:

- l'istituzione o meno della differenziazione del premio individuale non rientra nelle disponibilità della contrattazione integrativa, e nemmeno nella discrezionalità delle singole Amministrazioni – è obbligatoria, essendo prevista dai contratti nazionali del triennio 2016-18 (art. 69 CCNL Funzioni locali; art. 82 CCNL Sanità);
- ciò che invece è di competenza della contrattazione integrativa è la definizione della misura della maggiorazione che si aggiunge alla quota del premio individuale attribuita al personale valutato positivamente, misura che non può comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, nonché la limitata quota massima del personale valutato che può beneficiare della maggiorazione;
- l'entità effettiva della maggiorazione, e in parte anche quanti lavoratori ne beneficeranno, dipendono, oltre che dalle decisioni della contrattazione integrativa, anche dalle caratteristiche del sistema di misurazione e valutazione della performance di ciascuna Amministrazione e dalla sua applicazione, nonché dall'entità delle risorse messe sulla *performance* individuale.

Orientamenti applicativi A.Ra.N.

CFL161

In merito alla possibilità di estendere la maggiorazione del premio individuale anche ai titolari di posizione organizzativa, i tecnici dell' A.Ra.N. hanno precisato quanto segue:

- la norma del CCNL del 21/05/2018 contenuta all'art. 69 non è rivolta ai titolari di Posizione Organizzativa, in quanto detta norma fa riferimento esclusivamente ai premi individuali di cui all'art. 68, co. 2, lett. b) e non anche alla retribuzione di risultato delle PO di cui all' art. 15 del medesimo CCNL. Gli Enti, sono comunque liberi di adottare anche per le Posizione Organizzative un meccanismo simile, attraverso la contrattazione integrativa dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 7, co. 4, lett. v), dello stesso CCNL.

Orientamenti applicativi A.Ra.N.

CFL126

L'A.Ra.N. ha suggerito il seguente percorso agli Enti Locali per la corretta applicazione della maggiorazione del premio individuale:

- a) determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla *performance* individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;
- b) successivamente, in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a)
- c) determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b);

Dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).

Orientamenti applicativi A.Ra.N.

Dirigenti AFL38

Relativamente alla corretta applicazione delle disposizione contrattuale contenuta all'art. 30, co. 2, del CCNL del 17 dicembre 2020 relativo alla dirigenza, dedicato alla "Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato", è stato precisato che:

- 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. 45 e che soltanto le materie di cui all'art. 45, co. 1, lett. a), sono negoziate con cadenza annuale.

Orientamenti applicativi A.Ra.N.

Dirigenti AFL27

Le risorse derivanti dalla valutazione della dirigenza possono essere utilizzate nell'anno di riferimento?

L'A.Ra.N. ha precisato quanto segue:

- nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'Ente;
- resta comunque ferma la possibilità, per la contrattazione integrativa degli Enti, di stabilire criteri di erogazione che prevedano la distribuzione, nello stesso anno cui la valutazione si riferisce, delle somme corrispondenti agli importi della retribuzione di risultato non erogate ai dirigenti, a seguito di una valutazione della *performance* degli stessi, non positiva o non pienamente positiva, come ulteriore incremento della retribuzione di risultato a favore di altri dirigenti che hanno ricevuto invece una valutazione di eccellenza, come predeterminata sulla base dei criteri a tal fine adottati, come chiarito dalla scrivente Agenzia in altri orientamenti applicativi.

Calcolo algoritmo – Esempio operativo

Dirigenti

Importo complessivo fondo per risultato	100.000,00	Punto teorico
Numero dirigenti in servizio	12,00	
Numero di dirigenti con maggiorazione del 30%	2,00	2,6
Numero di dirigenti senza maggiorazione	10,00	10,00
Quota media pro capite	7.936,51	12,60
Quota con maggiorazione min. del 30%	10.317,46	
Punteggio teorico massimo senza maggiorazione	79.365,08	
Punteggio teorico massimo con maggiorazione	20.634,92	
Totale	100.000,00	

Calcolo algoritmo – Esempio operativo

Dirigenti

Esempio con redistribuzione anche delle risorse residue da valutazione				
Dirigenti	Valutazione	Premio medio	Importo	Residuo
Dirigente 1	90,00	7.936,51	7.142,86	793,65
Dirigente 2	80,00	7.936,51	6.349,21	1.587,30
Dirigente 3	92,00	7.936,51	7.301,59	634,92
Dirigente 4	85,00	7.936,51	6.746,03	1.190,48
Dirigente 5	90,00	7.936,51	7.142,86	793,65
Dirigente 6	95,00	7.936,51	7.539,68	396,83
Dirigente 7	94,00	7.936,51	7.460,32	476,19
Dirigente 8	89,00	7.936,51	7.063,49	873,02
Dirigente 9	88,00	7.936,51	6.984,13	952,38
Dirigente 10	92,00	7.936,51	7.301,59	634,92
Totale		79.365,08	71.031,75	8.333,33

Calcolo algoritmo – Esempio operativo

Dirigenti

Dirigenti con magg. 30%	Premio maggiorato	Valutazione	Importo	Residuo aggiunto	Totale	% rispetto al valore medio
Dirigente 1	10.317,46	100,00	10.317,46	4.166,67	14.484,13	82,5%
Dirigente 2	10.317,46	100,00	10.317,46	4.166,67	14.484,13	82,5%
Totale	20.634,92		20.634,92	8.333,33	28.968,25	
Risorse complessivamente distribuite						
Per i 10 dirigenti senza maggiorazione		71.031,75				
Per i dirigenti con maggiorazione		28.968,25				
Totale		100.000,00				

Calcolo algoritmo – Esempio operativo

Dirigenti

Dirigenti con magg. 30%	Premio maggiorato	Valutazione	Importo	Residuo aggiunto	Totale	% rispetto al valore medio
Dirigente 1	10.317,46	100,00	10.317,46	4.166,67	14.484,13	82,5%
Dirigente 2	10.317,46	100,00	10.317,46	4.166,67	14.484,13	82,5%
Totale	20.634,92		20.634,92	8.333,33	28.968,25	
Risorse complessivamente distribuite						
Per i 10 dirigenti senza maggiorazione		71.031,75				
Per i dirigenti con maggiorazione		28.968,25				
Totale		100.000,00				

Riduzione della percentuale dal 30% al 20%

Sia per i dirigenti sia per il personale non dirigenziale (solo a seguito del nuovo contratto 2019-2021), è stata resa possibile una riduzione della differenziazione della maggiorazione del premio dal minimo del 30% al minimo del 20%, a condizione che vengano definiti obiettivi di *performance* organizzativa di ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

Obiettivo legato al rispetto dei tempi medi di pagamento

- Un primo obiettivo è sicuramente rappresentato dal raggiungimento dei tempi medi di pagamento al di sotto dei trenta giorni previsti dalla normativa. L'Ente in questo modo evita l'accantonamento di risorse indisponibili (fondo garanzia debiti commerciali). L'obiettivo rientra nella *performance* organizzativa di Ente ed è facilmente misurabile sia rispetto al consuntivo dell'anno precedente (miglioramento quale obiettivo) sia in sede di trasparenza essendo tale obiettivo misurato anche dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

- Si ricorda come la Corte Costituzionale (sentenza n. 78/2020) ha giudicato coerente la normativa introdotta dall'art. 1, commi 857, 865 e 866, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, per i contratti dei direttori generali e dei direttori amministrativi inserendo, quale obiettivo specifico, il rispetto dei tempi di pagamento ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato. L'obiettivo non può essere inferiore al 30% e declina poi singoli scaglioni che modulano il riconoscimento di tale quota in base ai giorni di ritardo registrati e alla riduzione del debito commerciale residuo.

Riduzione della percentuale dal 30% al 20%

Piano dettagliato degli obiettivi

Per quanto riguarda il collegamento tra Piano dettagliato degli obiettivi e Piano della performance, l'art. 18 bis del D.Lgs. n. 118/2011, introdotto dal D.Lgs. n. 126/2014, precisa che:

- comma 1 *“Al fine di consentire la comparazione dei bilanci, gli Enti adottano un sistema di indicatori semplici, denominato «Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio» misurabili e riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, costruiti secondo criteri e metodologie comuni”;*
- comma 3 *“Gli Enti Locali ed i loro Enti e organismi strumentali allegano il "Piano" di cui al comma 1 al bilancio di previsione o del budget di esercizio e del bilancio consuntivo o del bilancio di esercizio”;*
- comma 4 *“Il sistema comune di indicatori di risultato degli Enti Locali e dei loro Enti ed organismi strumentali è definito con decreto del Ministero dell'Interno, su proposta della Commissione sull'armonizzazione contabile degli Enti territoriali. L'adozione del Piano di cui al comma 1 è obbligatoria a decorrere dall'esercizio successivo all'emanazione dei rispettivi Decreti”.*

In merito al Piano degli indicatori per gli Enti Locali, il MEF con Decreto del 09/12/2015, dopo specifica proposta di ARCONET, ha definito il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'art. 18-bis del D.Lgs. 23 giugno 2011 n. 118 del 2011, secondo schemi allegati al citato Decreto, con riferimento sia al bilancio di previsione che al rendiconto della gestione.

Riduzione della percentuale dal 30% al 20%

Piano dettagliato degli obiettivi

Il citato Piano degli indicatori, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 91/2011, espone informazioni sintetiche relative ai principali obiettivi da realizzare, con riferimento agli stessi programmi del bilancio per il triennio della programmazione finanziaria, e riporta gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi, nonché la misurazione annuale degli stessi indicatori per monitorare i risultati conseguiti;

Alcuni esempi di indicatori:

1. incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti: valore da migliorare rispetto al dato a consuntivo dell'anno precedente;
2. incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente: valore da migliorare rispetto al dato consuntivo dell'anno precedente;
3. incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente: valore da migliorare rispetto al dato consuntivo dell'anno precedente;
4. incidenza spesa personale sulla spesa corrente (indicatore di equilibrio economico-finanziario): valore da migliorare rispetto al dato a consuntivo dell'anno precedente (al netto dei rinnovi contrattuali);
5. spesa di personale pro-capite (indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto): valore da migliorare rispetto al dato consuntivo dell'anno precedente (al netto dei rinnovi contrattuali);
6. incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti (che ne costituiscono la fonte di copertura): valore da migliorare rispetto al dato a consuntivo dell'anno precedente.

Indicazioni delle sez. reg.li Corte dei conti

Deliberazione n. 5/2020

In sede di verifica della preintesa al contratto dei dirigenti dell'Area Funzioni Locali ha avuto modo di precisare che:

- l'esigenza che i sistemi di valutazione della *performance* individuale delle Amministrazioni siano effettivamente in grado di operare una differenziazione nei giudizi sui risultati ottenuti, quale riflesso di procedure di assegnazione di obiettivi che si qualificano come sfidanti e del successivo esame del livello di conseguimento degli stessi a consuntivo;
- va positivamente accolta la novità contenuta nel comma 5 dell'art. 30, il quale consente, in sede di contrattazione integrativa, di correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate al risultato dei dirigenti delle Funzioni Locali al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. In tal caso, può essere ridotto (dal 30 al 20%) il livello minimo della maggiorazione del premio di risultato per il personale con valutazioni migliori. Trattasi di un importante passo in avanti nella direzione di ancorare l'erogazione delle risorse premiali ad elementi di performance organizzativa dell'Amministrazione, potenzialmente in grado di rafforzare l'attenzione rivolta dall'azione amministrativa ai risultati ottenuti (*output*) e all'impatto delle politiche pubbliche sulle realtà di riferimento (*outcome*), in coerenza con gli obiettivi della programmazione e pianificazione.