



FPM



UNADIS
UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO



DIRSTAT
FEDERAZIONE ITALIANA ASSOCIAZIONI
DEI DIRIGENTI NAZIONALI DEI DIRIGENTI
INSEGNANTI, FUNZIONARI, PROFESSIONISTI
E PERSONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
E DELLE IMPRESE

Roma, 16 febbraio 2021

Al Ministero dell'Interno
Dipartimento per le Politiche del Personale
dell'Amministrazione civile e per le Risorse
Strumentali e Finanziarie
C.A. Capo Dipartimento
Prefetto Elisabetta Belgiorno

p.c.

All'Ufficio Centrale di Bilancio presso il Ministero dell'Interno

OGGETTO: acconto di risultato. Richiesta di non modificarne le modalità di erogazione in essere.

Illustrazione delle motivazioni a sostegno dell'istanza

Con riferimento all'oggetto, al fine di una più compiuta illustrazione delle argomentazioni già formulate, si rappresenta quanto segue.

Da circa 20 anni, la retribuzione di risultato viene erogata ai dirigenti della carriera prefettizia e contrattualizzata, mensilmente, in via provvisoria e salvo conguaglio, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui la prestazione è stata resa. L'attribuzione del saldo avviene successivamente, a seguito del completamento delle valutazioni e della stipula dell'accordo di risultato; adempimenti che, come è noto, scontano notevoli ritardi.

La predetta prassi applicativa, già per il passato, è stata sottoposta al vaglio degli organismi di controllo che nonostante ne avessero in un primo momento prospettato la "illegittimità" con riferimento ad entrambe le carriere dirigenziali dell'Amministrazione civile (v. parere UCB del 21 febbraio 2012), hanno poi ritenuto di superare le perplessità originariamente formulate, probabilmente alla luce di successivi approfondimenti. Salvo smentita, non risulta infatti che il competente Ufficio centrale di Bilancio abbia formulato rilievi ulteriori negli anni successivi.

Si è appreso di recente tuttavia che con nota del Dipartimento della Funzione Pubblica la problematica è stata nuovamente sollevata.

Tanto premesso, si richiama l'attenzione sulle seguenti affermazioni, formulate dal predetto Dipartimento in termini dubitativi e dialogici che sembrano invitare l'Amministrazione a riconsiderare, eventualmente, la prassi seguita, alla luce delle osservazioni formulate, piuttosto che a dare indicazioni stringenti che renderebbero ineluttabile la decisione di sospendere con immediatezza l'acconto.

“Le modalità di corresponsione previste al comma 1 del citato art 1, nel configurarsi quali anticipazioni a titolo di acconto, sono da ritenersi coerenti al suddetto dettato normativo solo a condizione che siano comunque preventivamente attestati, SIA PURE PRO-QUOTA, i risultati misurati”.

“DESTA PERPLESSITA' la corresponsione della predetta indennità per tredici mensilità, poiché sembra configurare una componente stipendiale”.

Si fosse avviato un confronto reale con le scriventi OO. SS. e non semplicemente comunicato, come di fatto è avvenuto, la decisione di sospendere l'erogazione dell'acconto, avremmo potuto riferire, in via collaborativa, più di una argomentazione a sostegno della legittimità della prassi applicativa finora seguita.

Cerchiamo ad ogni modo di farlo di seguito, quale nostro contributo al superamento della problematica.

Le norme di legge in materia: l'art 24 del D. Lgs. 165 del 2001 e l'art 21 del D. Lgs. 139 del 2000, in una generale ottica meritocratica, mirano ad ancorare la corresponsione della retribuzione di risultato al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito del sistema di valutazione, evitando in ultima analisi che siano attribuiti IN VIA DEFINITIVA emolumenti a titolo di retribuzione di risultato non ancorati agli esiti della valutazione.

Tale finalità è pienamente rispettata dal sistema dell'anticipazione in essere, in quanto sulla base delle risultanze del procedimento valutativo viene effettuato d'ufficio un conguaglio (di segno positivo o negativo) dell'importo corrisposto in precedenza.

Su questo punto, dall'attenta disamina delle pronunce citate nel predetto parere non emergono ulteriori profili di criticità. Ne diamo conto.

In particolare, la sentenza della Cass. Civ. 2462/2018, il cui oggetto è costituito dalla richiesta di pagamento dell'indennità di risultato da parte di un dirigente pubblico, richiama principi che nel caso in esame sono pacificamente riconosciuti e per nulla in discussione.

“ La Corte territoriale ha ritenuto che dalle disposizioni della contrattazione collettiva applicabili nella fattispecie emerga con chiarezza che la retribuzione di risultato, lungi dal costituire una voce automatica, come preteso dal ricorrente, resta invece subordinata, per ciascun dirigente, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi e delle valutazioni degli organi di controllo interno di cui al precedente contratto collettivo del 1996”.

Analogamente, nella delibera della Corte dei Conti Lombardia 224/2015 avente ad oggetto chiarimenti resi al Comune di Milano relativamente alle spese per la contrattazione integrativa del personale dipendente, si ribadisce il divieto di distribuzione, sulla base di automatismi, di incentivi collegati alla *performance*.

Ebbene, è fuori discussione che nella Amministrazione dell'Interno la retribuzione di risultato non sia una voce retributiva automaticamente attribuita, essendo corrisposta solo successivamente alla prestazione e subordinatamente alla valutazione. Qualora dalle risultanze della valutazione emerga infatti che il dirigente non ha conseguito gli obiettivi assegnati o non li ha conseguiti pienamente, i competenti uffici operano in automatico la decurtazione del trattamento economico, per la misura corrispondente.

Negli anni trascorsi, a quanti dirigenti, per effetto del meccanismo in vigore di erogazione dell'acconto, è stato attribuito in via definitiva, a titolo di retribuzione di risultato, un emolumento non dovuto?

Crediamo: Zero!

Stupisce perciò che debba essere parte sindacale a sostenere la tesi della legittimità dell'attuale prassi applicativa e non lo faccia l'Amministrazione, a difesa di decenni di operatività in tal senso.

Ad ogni modo, ribadiamo che la problematica in esame troverebbe immediata soluzione laddove l'Amministrazione evidenziasse che l'erogazione dell'acconto di risultato avviene IN VIA PROVVISORIA e che l'emolumento è attribuito IN VIA DEFINITIVA, SOLO A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE E DELLA SOTTOSCRIZIONE DELL'ACCORDO DI RISULTATO PER L'ANNO DI RIFERIMENTO (vale a dire a distanza di anni dalla prestazione resa e valutata positivamente).

Si potrebbe inoltre anche rivedere il sistema di valutazione, come suggerisce proprio il Dipartimento di Funzione pubblica, rendendolo maggiormente coerente con l'erogazione dell'acconto.

Con riferimento invece all'ipotetico rischio di trasformare l'acconto di risultato in una voce retributiva assimilabile allo stipendio, si osserva che in realtà esso non sussiste in quanto le modalità di erogazione dell'acconto non possono mutare la natura dell'emolumento che giammai potrebbe essere disancorato dal raggiungimento degli obiettivi e quindi dei risultati misurati. Senza contare che si potrebbe, mediante accordi sindacali annuali, prevedere di volta in volta l'entità dello stesso, facendone così venire meno il carattere di fissità.

Tanto premesso, ribadiamo l'invito a non modificare la modalità di erogazione mensile dell'acconto di risultato, sussistendo argomenti più che ragionevoli per sostenere la legittimità della prassi applicativa finora seguita.

Diversamente, laddove codesta Amministrazione restasse ferma nella determinazione di volere disporre l'immediata sospensione dell'acconto mensile, chiediamo, coerentemente, di procedere con analoghe modalità anche nei confronti della carriera prefettizia.

Tanto, ESCLUSIVAMENTE al fine di richiamare al rispetto di un elementare principio di parità di trattamento.

A tal proposito riteniamo del tutto inconferente l'obiezione che la carriera prefettizia sia destinataria di norme speciali; infatti proprio una norma dell'ordinamento speciale, segnatamente l'articolo 21 del D. Lgs. 139 del 2000, ha correlato la corresponsione della retribuzione di risultato agli esiti del processo valutativo. Né potrebbe valere altra peregrina osservazione, che sull'argomento pure è stata formulata da codesta Amministrazione, secondo la quale la modalità di erogazione mensile dell'acconto è stata prevista, da ultimo, nel D. P. R. 4 /05/2018 n 66 di recepimento dell'accordo sindacale stipulato tra l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali di categoria. Appare appena il caso di ricordare che tale atto non potrebbe certo disporre in contrasto ad una norma di legge.

In conclusione: delle due l'una.

O si ritiene legittima in via generale l'erogazione mensile di un acconto di risultato salvo conguaglio oppure tale modalità di erogazione non è legittima per nessuno!

Cordiali saluti

ANMI-ASSOMEDSIVEM-FPM – Rita Bontempo – Firmato in originale

CIDA FC– Mariagrazia Di Iasi - Firmato in originale

CONFESAL UNSA – Gerardo Infantino – Firmato in originale

UNADIS- Guglielmo Marconi –Firmato in originale

DIRSTAT- Angelo Paone- Firmato in originale