

Pareri resi dall'Aran Sicilia

CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA REGIONE SICILIANA E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE 15 MAGGIO 2000, N. 10

Titolo IV – Trattamento economico

Art. 65 – Retribuzione di risultato

Può corrispondersi l'indennità di risultato al dirigente che viene collocato in quiescenza prima di avere avuto assegnati gli obiettivi operativi annuali?

L'art. 39 del CCRL prevede una valutazione complessiva dell'incarico assegnato al dirigente, da effettuarsi a conclusione dello stesso, e una valutazione annuale, disciplinata dal comma 6. Nel valutare "le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati" le Amministrazioni devono tenere conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite, le risorse ...;

Inoltre per espressa previsione del comma 5 dell'art. 36, nel contratto individuale sono definiti, tra l'altro, gli obiettivi dirigenziali, ai quali si aggiungono gli obiettivi annuali conseguenti alla direttiva dell'organo politico;

Si aggiunge quanto previsto dall'art. 65, affermando che la retribuzione di risultato viene graduata, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi; è riconosciuta in presenza di una valutazione superiore alla sufficienza, parametrata ad una aliquota di raggiungimento degli obiettivi fissati dal contratto ... nonché ai comportamenti organizzativi.

Le richiamate norme contrattuali delineano un quadro complessivo in cui la valutazione involge tutto l'operato del dirigente e deve considerare l'interconnessione tra obiettivi e direttive; tuttavia, benché la possibilità di corrispondere la retribuzione di risultato sia collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi, non risulta un obbligo per le Amministrazioni di erogarla solo a seguito di preventiva determinazione degli obiettivi annuali, così come invece stabilito dal C.C.N.L. dell'area 1 della dirigenza statale.

Tra l'altro non si ravvisano nell'attuale disciplina contrattuale degli ostacoli alla valutazione dell'operato dei dirigenti, quando si può chiaramente evincere una continuità tra i vecchi obiettivi e quelli nuovi formalizzati con la direttiva presidenziale, e le vecchie proposte coincidono con gli obiettivi istituzionali dell'ufficio e vengono riprese nella definitiva proposta.

Quanto al punteggio da attribuire, questo dipenderà dalle valutazioni, di competenza del dirigente generale, circa l'opportunità di confermare o di rimodulare il peso già assegnato in precedenza ai medesimi obiettivi.