

Art. 59, comma 2, lett. a) e b), CCNL 2022-2024 – premi performance organizzativa e performance individuale

Anche il nuovo CCNL 2022-2024, sulla scorta della riforma della premialità introdotta dal “Decreto Brunetta” D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dalla “riforma Madia” D. Lgs. n. 74/2017, stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinate ai premi correlati alla performance; quella “organizzativa” e quella “individuale”. Tali incentivi hanno quindi due voci separate proprio per la diversa tipologia dei risultati da conseguire in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente, ai fini dell’adeguamento ai principi espressi nel titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 (Merito e premi). Si ricorda che l’adozione del sistema di misurazione valutazione della performance è condizione necessaria per l’erogazione dei premi legati al merito ed alla performance.

L’art. 59, comma 3, del CCNL 2022-2024 prevede che la contrattazione integrativa debba destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro), d (indennità turno, reperibilità, compensi art. 26, commi 1 e 5, CCNL 2022-2024), e (indennità specifiche responsabilità), f (indennità di funzione e di servizio esterno Polizia Locale) la parte prevalente (almeno il 50%) delle risorse variabili del fondo ex art. 79, comma 2, ove stanziato (con esclusione delle lettere c – risorse specifiche disposizioni di legge, f – risorse destinate ai messi notificatori, g – trattamenti accessori destinati ai dipendenti delle case da gioco) del comma 3 dell’art. 67 del CCNL 21/05/2018, e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle risorse destinate ai suddetti trattamenti economici.

L’art. 81 del CCNL 16/11/2022 prevede il riconoscimento di una maggiorazione del premio per la performance individuale, a favore dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell’ente; la misura di detta maggiorazione, che deve essere definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. In sede di contrattazione integrativa dovrà essere inoltre definita preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui può essere attribuita la predetta maggiorazione.

Gli Enti, che in sede di contrattazione integrativa correlano l’effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all’art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022 (risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti) al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell’azione dell’ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, possono definire un minor valore percentuale, rispetto al 30%, comunque non inferiore al 20%.