

Incentivi di performance, ok dell'Aran nel contratto integrativo dell'anno successivo

Q

L'Aran, finalmente, sbroglio la matassa sulla possibilità di riconoscere gli incentivi di performance ai propri dipendenti con un contratto integrativo stipulato l'anno successivo. Con [l'orientamento applicativo CFL37](#), l'Agenzia ripercorre le diverse posizioni sull'argomento giungendo alla conclusione che queste somme possono di fatto essere erogate, ma solamente in presenza di obiettivi formalmente assegnati per il raggiungimento dei quali i lavoratori hanno proficuamente speso le loro energie.

Sulla questione, da tempo, si sono accavallati gli istituti della contrattazione con i principi contabili tanto da rendere certamente più difficile la possibilità di stipula in anni successivi di decentrati che fissano modalità di erogazione riferite all'esercizio precedente. A stigmatizzare il comportamento ci ha pensato la [Corte dei conti del Veneto con la delibera n. 263/2016](#) insinuando il dubbio di legittimità dei contratti. Va però evidenziato che la questione posta riguardava un ente che non aveva neppure proceduto a costituire il fondo nell'anno di riferimento, che come noto è il presupposto della successiva fase della contrattazione integrativa.

In linea con la decisione della Corte dei conti del Friuli Venezia Giulia

Nel parere dell'Aran, però, viene richiamata anche un'altra delibera di sezione regionale. Si tratta della [n. 29/2018 della Corte dei conti del Friuli Venezia Giulia](#) (nel documento Aran si fa erroneamente riferimento alla n. 20/2018), con la quale la Sezione ha ritenuto che in presenza di tutti gli elementi relativi alla valutazione (obiettivi e “pagelle”) e dei criteri già stabiliti, fosse possibile procedere al riconoscimento della produttività anche con un contratto stipulato l'anno successivo. Il motivo risiede nelle logiche della contrattazione integrativa che si basa su regole vigenti nel tempo e ultraattive per le quali l'accordo annuale si limita semplicemente a individuare i criteri di riparto tra le varie modalità di utilizzo.

Non si può quindi tralasciare il punto chiave ovvero la considerazione che i contratti integrativi rimangono validi fino alla loro successiva modifica o

integrazione. Pertanto fino a quando gli stessi non vengono o disapplicati o modificati dalle parti, continuano ad avere efficacia. Quindi se i criteri per erogare i compensi della performance sono stati già contattati in anni precedenti gli stessi continuano a poter essere utilizzati anche se di fatto non viene stipulato il contratto integrativo entro il 31 dicembre. L'attenzione si sposta quindi sulle regole che a monte guidano i processi della misurazione e della valutazione della performance. L'ente deve avere predeterminato gli obiettivi che devono essere esposti con i relativi indicatori che permetteranno di valutare a consuntivo il reale raggiungimento.

Gli ulteriori presupposti

L'Aran conclude infine ricordando che devono necessariamente sussistere anche gli ulteriori presupposti fissati dalle norme contabili ovvero la previa costituzione del fondo nel corso dell'esercizio e la intervenuta emissione della certificazione dell'organo di revisione: solo in questo modo le risorse non impegnate nell'anno di riferimento potranno confluire nella parte vincolata dell'avanzo di amministrazione.