



COMUNE DI LIMANA
Provincia di Belluno

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione modifiche al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale.

L'anno **duemilaundici** il giorno **quattordici** del mese di **dicembre** alle ore **18.00** in seguito a convocazione si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

FAVERO Mario	Sindaco	P
PUPPATO Giovanni	Vice Sindaco	P
DAL FARRA Renata	Assessore	P
DA RIZ Sandra	Assessore	P
FANT Giampietro	Assessore	A
MORALES Giorgio	Assessore	P
PIOL Roberto	Assessore	A

Assiste il Segretario Comunale **dr. Fabrizio FLORIDIA**.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il Signor **Mario FAVERO** nella sua qualità di **SINDACO** ed espone l'allegata proposta di deliberazione,

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione allegata e ritenuto di approvarla integralmente;
VISTO il parere nella stessa espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs 267/2000;
A voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- di APPROVARE integralmente la proposta di deliberazione in oggetto indicata.

CON separata votazione unanime e palese,

D E L I B E R A

- di DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4^a, del D. Lgs 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f. to Mario FAVERO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f. to dr. Fabrizio FLORIDIA



COMUNE DI LIMANA

Provincia di Belluno

Allegato alla delibera G.M. n. _____ del _____

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

PROPOSTA DI DELIBERA DI *GIUNTA*

OGGETTO: approvazione modifiche al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale.

IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- la legge 4 marzo 2009, n.15, ha dato delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti;
- il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, reca attuazione della citata legge 4 marzo 2009, n. 15;
- nelle amministrazioni locali l'attuazione delle disposizioni in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" (Titolo II) e in materia di "Merito e premi" (Titolo III) recate dal Decreto legislativo n. 150/2009 avviene mediante adeguamento degli ordinamenti locali ai relativi principi, in ossequio all'autonomia organizzativa e gestionale riconosciuta dalla Costituzione alle Province e ai Comuni, attraverso un'opera di revisione degli atti regolamentari e normativi ovvero di adozione di nuovi atti da effettuarsi entro il 31 dicembre 2010, in attuazione della propria potestà normativa;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio comunale del 27.11.2010, n. 65 ad oggetto "Approvazione criteri generali per l'adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 "Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n.15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" con la quale si è provveduto a formulare i criteri generali per l'adeguamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 "Attuazione della *legge 4 marzo 2009, n.15*, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale 16 marzo 2011, n. 24 con la quale si è provveduto ad approvare il regolamento in oggetto in attuazione delle citate disposizioni legislative;

VISTO in particolare l'art.17 della disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale di cui al citato Regolamento, ad oggetto "Premi annuali sui risultati della performance";

CONSIDERATO che con Decreto Legislativo 1 agosto 2011, n.141, in vigore dal 6 settembre 2011, sono state apportate modifiche e integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e che – in particolare – all'art. 6 comma 1 è stato stabilito che "la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa



COMUNE DI LIMANA

Provincia di Belluno

Allegato alla delibera G.M. n. _____ del _____

al quadriennio 2006-2009” e che “ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111”;

RITENUTO pertanto di procedere, alla luce delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 141/2011 e sopra richiamate, al conseguente adeguamento dell'art.17 “Premi annuali sui risultati della performance” della disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale allegata al Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi sopra citato;

DATO ATTO inoltre che, in sede di definizione del sistema di valutazione individuale dei dipendenti (schede di valutazione e “banca delle capacità”) e alla luce delle effettive potenzialità del sistema, è stata verificata l'opportunità di abbassare al 60% (dall'attuale 70%) la soglia prevista dall'art.17 della citata disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, quale soglia di punteggio di merito minimo necessario (in rapporto al massimo ottenibile) per la valorizzazione economica individuale dei dipendenti;

CONSIDERATO che la competenza all'approvazione del regolamento in oggetto spetta alla Giunta comunale ai sensi dell'art.48, comma III, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267 e s.m.i.;

VISTO il vigente Statuto comunale ed il regolamento sull'ordinamento della struttura organizzativa;

PROPONE

1. **DI SOSTITUIRE**, per le ragioni espresse in premessa, l'art.17 del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, rubricato “Premi annuali sui risultati della performance”, approvato con deliberazione della Giunta comunale 16 marzo 2011, n. 24, con il seguente:

Art. 17 - Premi annuali sui risultati della performance

1. *Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti dell'Ente sono collocati in una graduatoria, la quale è distribuita su fasce di merito anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali di cui al successivo art. 20.*

2. *Le fasce di merito, di cui al comma precedente, assieme alla consistenza di personale e ai meccanismi premiali, sono definiti con cadenza triennale dalla conferenza dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, in tempo utile con il ciclo della performance, in relazione ai seguenti criteri:*

- *le fasce non possono essere inferiori a 3 e superiori a 5; le stesse possono riguardare tutto il personale dell'Ente o essere rapportate alle strutture organizzative di massima dimensione dello stesso; in tal caso la consistenza monetaria disponibile per ogni struttura è rapportata alla consistenza di personale assegnato alla stessa;*



COMUNE DI LIMANA

Provincia di Belluno

Allegato alla delibera G.M. n. _____ del _____

- la consistenza di personale collocato nella prima fascia di merito, nel caso di individuazione di 3 fasce, e nelle prime due fasce di merito, nel caso di individuazione di 5, non può superare il 30% del personale in servizio nell'anno di riferimento;

- la differenziazione economica tra le fasce non può essere inferiore a un rapporto di 1 a 2, nel caso di individuazione di 3 fasce, ovvero di 1 a 1,5 nel caso di individuazione di 5 fasce;

3. L'inserimento del personale nelle fasce di merito e quindi la relativa valorizzazione economica individuale, è subordinata al raggiungimento di un punteggio individuale pari almeno al 60% del massimo punteggio ottenibile;

Il personale che non raggiunge un punteggio di merito pari almeno al 60% del massimo punteggio ottenibile, viene inserito in una delle seguenti fasce:

a. fascia del personale la cui prestazione è definita "adeguata" rispetto alla normale prestazione contrattualmente esigibile;

b. fascia del personale la cui prestazione è definita non valutabile in caso di assenze anche discontinue nel corso dell'anno superiori a 5 mesi;

c. fascia del personale la cui prestazione è definita non adeguata in caso di valutazione di "insufficiente rendimento", avuto riguardo a quanto previsto dall'art.55 quater, comma 2, del D. lgs. n. 165/2001, come introdotto dall'art. 69 del D. lgs. n. 150/2009.

4. Nessuna valutazione individuale per quanto positiva può dar titolo a un premio monetario se non abbinata al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance e assegnati alla struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato, nella misura di almeno il 60%.

5. In sede di prima applicazione e comunque fino a quando non trova definizione la decisione della conferenza delle posizioni organizzative, il sistema delle fasce di merito, utili alla corresponsione del premio, è composta come segue:

In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il venti per cento del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

b) il quaranta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del quaranta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

c) il restante quaranta per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione del dieci per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

6. Ai sensi dell'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 141 del 01/08/2011, le disposizioni di cui ai commi 2 e 5 si applicano a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.



COMUNE DI LIMANA

Provincia di Belluno

Allegato alla delibera G.M. n. _____ del _____

DI DICHIARARE la conseguente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 4, del d.lgs. vo 267/2000, stante l'urgenza di dar corso agli adempimenti conseguenti.

Limana, 14.12.2011

IL SINDACO
Mario FAVERO

Parere di regolarità tecnica: favorevole

Limana, 14.12.2011

Il Segretario Comunale
Responsabile del Servizio Amministrativo
Dr. Fabrizio FLORIDIA

CERTIFICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione:

- viene affissa all'Albo pretorio il _____ e per 15 giorni consecutivi.
- Viene comunicata ai Capigruppo il _____ e comunicata alla Prefettura il _____

Addì, _____

Il Segretario Comunale
f. to dr. Fabrizio FLORIDIA

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo, composta da n. **6** fogli, compresi gli allegati.

Addì, _____

Il Responsabile del Procedimento
Marina Bogatto

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale **CERTIFICA** che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3^a del D. Lgs 267/2000 il _____.

Addì, _____

Il Segretario Comunale
dr. Fabrizio FLORIDIA