

COMUNE DI SANTA GIUSTINA
PROVINCIA DI BELLUNO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICHE REGOLAMENTO DELLA PERFORMANCE - D. LGS. 150/2009.

L'anno **DUEMILAUNDICI** addì **SETTE** del mese di **SETTEMBRE** alle ore **15.30**, nella residenza Comunale, per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

N.	COGNOME E NOME		PRESENZA
1	VIGNE ENNIO	Sindaco	SI
2	BORTOLIN ANGELA	Vice-Sindaco	SI
3	DAL PAN ALESSANDRO	Assessore	SI
4	MONAJA MANOLA	Assessore	SI
5	SARTOR OMAR	Assessore	SI
6	VIECELI STEFANO	Assessore	SI

Assiste alla seduta la **Dott.ssa Alessia Rocchi**, Segretario Comunale.

Il **Sig. Ennio Vigne**, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

*** LA GIUNTA COMUNALE ***

VISTA l'allegata proposta di deliberazione;

RITENUTA meritevole di accoglimento nella sua integrità;

VISTI i pareri favorevoli dei Responsabili di Area, ai sensi del D.lgs. n. 267/2000;

AD unanimità di voti, legalmente espressi

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DICHIARARE, con apposita votazione palese ed unanime, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

COMUNE DI SANTA GIUSTINA

PROVINCIA DI BELLUNO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 96 DEL 07.09.2011

ISTRUTTORIA: RESPONSABILI DI AREA

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICHE PIANO DELLA PERFORMANCE - D. LGS. 150/2009.
--

PREMESSO che con Deliberazione di Giunta n. 110 del 22.12.2010 si è provveduto all'approvazione del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, in 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, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

DATO ATTO che con D.Lgs. n. 141/2011 si è modificato il D.Lgs. n. 150/2009, ed in particolare si è stabilito che la differenziazione retributiva in fasce, prevista dagli artt. 19 e 31 del D.Lgs. 150/2009 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

RITENUTO pertanto di procedere, alla luce delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 141/2011, al conseguente adeguamento normativo dell'art. 17 del Regolamento della performance sopraccitato e di prevedere pertanto la differenziazione retributiva in fasce a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009 e di fissare al 60% del massimo punteggio ottenibile la soglia minima prevista ai fini dell'inserimento del personale nelle fasce di merito e quindi della relativa valorizzazione economica individuale;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

SI PROPONE

DI MODIFICARE, in adeguamento al D.Lgs. n. 141/2011, l'art. 17 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale approvato con Delibera di Giunta n. 110 del 22.12.2010, come evidenziato in neretto nel testo allegato sub A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

DI DICHIARARE, con separata votazione, la conseguente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

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 triennialmente 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;
 - 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.**

PARERI DEI RESPONSABILI DI AREA
AI SENSI DELL'ART. 49 D. LGS. N. 267 DEL 18 AGOSTO 2000

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

C.C.

G.C.

DATA: 7.09.2011

**OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICHE PIANO DELLA
PERFORMANCE - D. LGS. 150/2009.**

PARERE DEI RESPONSABILI DI AREA

Sotto il profilo della regolarità amministrativa

FAVOREVOLE

CONTRARIO

firma

F.to Dott.ssa Lilli Tremonti

F.to Rag. Ruggero Pachner

F.to Ing. Sebastiano Bogo

F.to Arch Monica Serafini

PARERE DEL RESPONSABILE AREA CONTABILE

Sotto il profilo della regolarità contabile e compatibilità monetaria

FAVOREVOLE

CONTRARIO

firma

F.to Rag. Ruggero Pachner

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 96 DEL 07.09.2011

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to Ennio VIGNE

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Alessia ROCCHI

Si attesta che la presente deliberazione:

E' stata dichiarata dall'Organo deliberante immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 co. 4 del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

Viene pubblicata all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi a far data dal 21 OTT. 2011 e (solo in caso di deliberazione di Giunta) i relativi estremi vengono inseriti nella stessa data in un elenco trasmesso ai capigruppo consiliari.

Santa Giustina, Li, 21 OTT. 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Alessia ROCCHI

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Santa Giustina, Li, 21 OTT. 2011



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Alessia ROCCHI

la presente deliberazione non dichiarata immediatamente eseguibile, è divenuta esecutiva dopo il 10° giorno dalla data di inizio di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 co. 3 del D. Lgs. N. 267 del 18.08.2000.

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo on-line sino al _____ senza dar luogo a reclami ed opposizioni.

Santa Giustina, Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Alessia ROCCHI