



COMUNE DI FONZASO

PROVINCIA DI BELLUNO

~~~~~

ORIGINALE

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 53 del 06-10-2011 alle ore 19:00

**Oggetto: Decreto legislativo n. 150/2009. "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance". Modifica alla 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.**

PRESIDENTE: **FURLIN GIANLUIGI**

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

|                                |                    |          |
|--------------------------------|--------------------|----------|
| <b>FURLIN GIANLUIGI</b>        | <b>SINDACO</b>     | <b>P</b> |
| <b>MACCAGNAN SARA</b>          | <b>ASSESSORE</b>   | <b>P</b> |
| <b>COLAO ALBERTO CELESTINO</b> | <b>ASSESSORE</b>   | <b>P</b> |
| <b>CORSO MASSIMO</b>           | <b>VICESINDACO</b> | <b>P</b> |
| <b>LUCAORA GIANVITTORIO</b>    | <b>ASSESSORE</b>   | <b>A</b> |

SEGRETARIO COMUNALE: Dott. **Renato Coppe**

### LA GIUNTA COMUNALE

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;

VISTO il Regolamento per l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con

Delibera G.C. n. 88 del 24.09.2002 e modificato con Delibera G.C. n. 6 del 01.02.2011, ai fini dell'adeguamento dell'ordinamento dell'ente al D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.;

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

CONSIDERATO che con Decreto Legislativo n. 141 del 01 agosto 2011, 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 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;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000;

Con VOTAZIONE unanime e palese

## **DELIBERA**

1. DI SOSTITUIRE, per le ragioni espresse in premessa, l'art. 17 ad oggetto "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 e approvata con Delibera G.C. n. 6 del 01.02.2011, 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 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 70%.*

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.*

2. DI DEMANDARE al Responsabile del Personale le determinazioni conseguenti al presente provvedimento.

IL PRESIDENTE  
Gianluigi Furlin

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Renato Coppe

---

---

**PARERI**

(Art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000)

Favorevole di regolarità tecnica sulla presente delibera;

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

Data, 06.10.2011

Tania Slongo

Favorevole di regolarità contabile sulla presente delibera;

- Comprensivo della copertura finanziaria

Data,

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO FINANZIARIO

---

---

**PUBBLICAZIONE N° ..... Reg. Pubbl. Albo On Line**  
**(Art. 32 Legge n. 69 del 18.06.2009)**

Attesto che copia della presente delibera sarà pubblicata all'Albo Pretorio On Line del Comune il giorno 15.10.2011 ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
Rita Buzzatti

---

---

**DENUNCE DI ILLEGITTIMITÀ**  
**CONTROLLO SU RICHIESTA DEI CONSIGLIERI**

La presente deliberazione oggetto di denuncia di illegittimità in data ..... ai sensi dell'art. 127 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 viene oggi rimessa al DIFENSORE CIVICO PROVINCIALE, per il controllo dei vizi denunciati.

Data, .....

IL SEGRETARIO COMUNALE

---

---

**ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione debitamente pubblicata, è divenuta esecutiva ai sensi:

- dell'art. 134 comma 3 D.Lgs. 267/2000

Il Segretario Comunale

in data .....