# PROVINCIA DI MANTOVA

Deliberazione della Giunta Provinciale

Seduta n.1 del **23/12/2011 ore 09:30** delibera n. **143**

**OGGETTO**:
DISAPPLICAZIONE DEL SISTEMA A FASCE PREVISTO NEL D.Lgs. 141/2011 E APPROVAZIONE PROCEDURE TRANSITORIE DEL SISTEMA PREMIANTE

L'anno **duemilaundici** il mese di **dicembre** il giorno **ventitre**, previ regolari inviti, nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Provinciale con l'intervento dei Signori:

| | | PRESENTE | ASSENTE |
|---|---|---|---|
| PASTACCI ALESSANDRO | Presidente | X | - |
| MARTELLI GIOVANNA | Assessore | X | - |
| CASTELLI MAURIZIO | Assessore | X | - |
| DALL'AGLIO MASSIMO | Assessore | X | - |
| FREDDI GIULIO | Assessore | X | - |
| GRANDI ALBERTO | Assessore | X | - |
| MAGRI ELENA | Assessore | X | - |
| ZALTIERI FRANCESCA | Assessore | X | - |

Partecipa il Segretario Generale
Santostefano Francesca

LA GIUNTA PROVINCIALE

**Decisione**
Si procede all'applicazione della disciplina transitoria prevista dall'art. 6 del D.Lgs. 141/2001 con il rinvio della differenziazione per fasce retributive del vigente "Sistema di Valutazione della Performance" dell'Ente e con l'approvazione delle procedure transitorie del sistema premiante.

**Motivazione e contesto**
Il D.Lgs. 150/2009, avente ad oggetto "Attuazione della L. 15/2009 in materia, di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha introdotto sostanziali elementi di riforma della disciplina del lavoro pubblico, con particolare riferimento ai temi della valutazione delle strutture organizzative (settori) e del personale e della distribuzione degli incentivi.

Con deliberazione di Giunta Provinciale n. 176 del 22/12/2010 è stato approvato il "Sistema di valutazione della Performance", successivamente revisionato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 50 del 29/3/2011.

Con il D.Lgs. n. 141/2011, recante modificazioni ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni è stata realizzata una limitata e circoscritta operazione di *restyling* della nuova disciplina in materia di lavoro pubblico.

Gli interventi posti in essere dal Governo, anche se quantitativamente ridotti, hanno comunque una indubbia rilevanza sotto il profilo qualitativo, in considerazione delle significative innovazioni introdotte nella pregressa formulazione di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, con particolare riguardo al rinvio del sistema delle fasce di merito afferente alla valutazione delle performances individuali.

**Istruttoria**
Nell'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011 viene dettata una particolare disciplina transitoria per l'effettiva applicazione della differenziazione retributiva in fasce, di cui agli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

La norma, infatti, prevede espressamente che:
- la differenziazione per fasce retributive prevista dalla riforma trova applicazione a regime solo a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009 (quindi solo con i futuri contratti triennali stipulati sulla base del D.Lgs. n. 150/2009, dopo la fine del blocco attualmente fissato dalla manovra finanziaria fino al 31/12/2014);
- nel periodo di moratoria contrattuale, ai fini dell'applicazione dell'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, verranno utilizzate solo le eventuali economie aggiuntive – conseguenti ai processi di riorganizzazione della pubblica amministrazione – destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. n. 98/2011, (convertito in legge n. 111/2011).

Occorre precisare che rimangono in vigore comunque i principi sanciti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 150/2011 sul sistema di valutazione del personale, ovvero:
- la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra i singoli dipendenti;
- la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate;

- il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi (incentivi a “pioggia”) in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione, quindi attraverso le funzioni di programmazione e controllo realizzate in particolare dagli Organismi di valutazione.

Tenuto conto di tali disposizioni sono state elaborate le procedure transitorie del sistema premiante nel seguente modo:

**C.3-DIRIGENTI**

C.3b-PROCEDURA integrazione paragrafo

Il minimo punteggio complessivo di valutazione necessario per conseguire il premio di risultato è pari a punti 400.

Il collegamento tra valutazione e somma da erogare è effettuato come segue:

a) I punteggi conseguiti dai dirigenti vengono sommati tra loro; il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene, quindi, diviso per la somma dei punteggi, allo scopo di ottenere il valore medio di un punto rispetto a quelli complessivamente attribuiti a tutti i dirigenti;
b) Indi, si moltiplica il punto medio per i punteggi individuali e si ottiene il valore dei singoli premi;

**C.4-INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

C.4a-Modello di valutazione integrazione paragrafo

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra il 10 e il 25% della retribuzione di posizione assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d’incarico successivo e senza attribuzione di alcun premio (fino 399/1000); oltre tale limite (almeno 400 punti) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale (10% della retribuzione di posizione annuale) e da un’ulteriore quota proporzionata alla quantità di punti ottenuti oltre i primi 400 e fino al massimo complessivo di 1000 (600 punti disponibili).

**C.5-DIPENDENTI**

C.5b-Modello di valutazione integrazione paragrafo

III-Procedura

Il fondo individuale di produttività si definisce con un sistema che fissa un parametro in relazione alla categoria di appartenenza:

I. categoria A – parametro 100
II. categoria B – parametro 120
III. categoria C – parametro 140
IV. categoria D – parametro 160

La determinazione del fondo individuale è effettuata seguendo la sottoindicata procedura:

- ✓ divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- ✓ moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al dipendente, ottenendo il fondo individuale per ciascun dipendente.

Ogni dipendente percepisce poi un premio finale proporzionato al punteggio complessivo conseguito e ponderato rispetto al parametro della categoria di appartenenza.

Di tali modifiche è stato informato il coordinatore dell'Organismo Indipendente di Valutazione che collabora nella predisposizione e aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della Performance dell'organizzazione, dei Dirigenti e dei Dipendenti, così come previsto dall'art. 11.1, del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della Performance approvato con delibera di Giunta Provinciale n. 54 del 21/04/2010;

**Riferimenti normativi e atti di organizzazione interna**

- Deliberazione di Giunta Provinciale n. 176 del 22/12/2010 avente ad oggetto "Sistema di valutazione della Performance";
- Deliberazione di Giunta Provinciale n. 50 del 29/3/2011 avente ad oggetto "Revisione del Sistema di Valutazione della Performance approvato con D.G.P. n. 176/2010";
- D.Lgs. 150/2009, avente ad oggetto "Attuazione della L. 15/2009";
- D.Lgs. 141/2011 avente ad oggetto "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'art. 2, comma 3";della legge 4 marzo 2009, n. 15";
- D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- Statuto Provinciale;

**Pareri**

E' stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, espresso, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, dal Segretario Generale;

Si prescinde dal parere di regolarità contabile in quanto con il presente provvedimento non sono assunti impegni di spesa ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi e palesi,

D E L I B E R A

1. di rinviare l'applicazione della differenziazione per fasce retributive del vigente "Sistema di Valutazione della Performance" dell'Ente e di approvare le procedure transitorie del sistema premiante nel seguente modo:

**C.3-DIRIGENTI**

C.3b-PROCEDURA integrazione paragrafo

Il minimo punteggio complessivo di valutazione necessario per conseguire il premio di risultato è pari a punti 400.

Il collegamento tra valutazione e somma da erogare è effettuato come segue:

a) I punteggi conseguiti dai dirigenti vengono sommati tra loro; il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene, quindi, diviso per la somma dei punteggi, allo scopo di ottenere il valore medio di un punto rispetto a quelli complessivamente attribuiti a tutti i dirigenti;
b) Indi, si moltiplica il punto medio per i punteggi individuali e si ottiene il valore dei singoli premi;

## C.4-INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

C.4a-Modello di valutazione integrazione paragrafo

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra il 10 e il 25% della retribuzione di posizione assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico successivo e senza attribuzione di alcun premio (fino 399/1000); oltre tale limite (almeno 400 punti) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale (10% della retribuzione di posizione annuale) e da un'ulteriore quota proporzionata alla quantità di punti ottenuti oltre i primi 400 e fino al massimo complessivo di 1000 (600 punti disponibili).

## C.5-DIPENDENTI

C.5b-Modello di valutazione integrazione paragrafo

III-Procedura

Il fondo individuale di produttività si definisce con un sistema che fissa un parametro in relazione alla categoria di appartenenza:

I. categoria A – parametro 100
II. categoria B – parametro 120
III. categoria C – parametro 140
IV. categoria D – parametro 160

La determinazione del fondo individuale è effettuata seguendo la sottoindicata procedura:
- ✓ divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- ✓ moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al dipendente, ottenendo il fondo individuale per ciascun dipendente.

Ogni dipendente percepisce poi un premio finale proporzionato al punteggio complessivo conseguito e ponderato rispetto al parametro della categoria di appartenenza.

2. di dichiarare, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

| IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA | IL SEGRETARIO GENERALE |
| --- | --- |
| Pastacci Alessandro | Santostefano Francesca |