



**COMUNE DI MASON VICENTINO**  
PROVINCIA DI VICENZA

Prot. n. 5586

10 AGO. 2015

**AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE**  
*PERSONALE*

**DETERMINAZIONE**

N. 41 del 04-08-2015

N. 165 Reg. Gen.

**OGGETTO**

**LIQUIDAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE NON INCARICATO DI P.O., A SEGUITO MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE, A SENSI ART. 20 DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DI UFFICI E SERVIZI - ANNO 2014.**

**IL RESPONSABILE DELL'AREA**

**RICHIAMATO:**

- gli atti di programmazione ed in particolare il “Documento Unico di Programmazione”, nonché il bilancio sperimentale 2015/2017 approvato con delibera C.C n. 17 del 02/07/2015, nei quali sono contenuti gli indirizzi ed i programmi che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nell'arco del triennio 2015-2017;
- la deliberazione di G.C. n. 1 del 13 gennaio 2015 avente ad oggetto “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione Provvisorio (PEG) anno 2015;
- la delibera di Giunta Comunale n. 80 del 27/09/2013 relativa all'“Adesione del Comune di Mason Vicentino alla sperimentazione contabile di cui all'art. 36 del D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118”;
- il decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 92164 del 15/11/2013 con quale, dal 2014, è stata estesa la sperimentazione suddetta anche al Comune di Mason Vicentino;

**RICHIAMATO** altresì il nuovo principio di competenza finanziaria potenziata a cui devono attenersi gli Enti sperimentatori, di cui al DPCM 28.12.2011, in forza del quale **l'accertamento/impegno è imputato nell'esercizio finanziario in cui l'obbligazione attiva/passiva viene a scadenza;**

**VISTO** il Decreto del Sindaco protocollo n° 93 del 08.01.2015 con il quale è stato conferito alla sottoscritta l'incarico quale “Responsabile di Posizione Organizzativa” dell'Area Amministrativo/Contabile;

**ACCERTATO**, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lett. A), del D.L. n. 78/2009, convertito dalla Legge n. 102/2009, che il programma dei pagamenti conseguenti all'assunzione degli impegni di spesa del presente provvedimento, è compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con i vincoli di finanza pubblica;

DATO ATTO, ai sensi dell'articolo 147-bis, comma 1, del vigente D. Lgs. n° 267/2000, della regolarità tecnica della presente determinazione e della correttezza dell'azione amministrativa che si persegue con la stessa;

Visto il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Mason Vicentino, sottoscritto in data 05.12.2014, il quale integra il C.C.D.I. per il triennio 2011-2013, al fine di includere l'annualità economica per l'anno 2014, disponendo fra l'altro che:

*“Le parti vista la disponibilità di somme da attribuire per € 3.930,99, concordano di confermare le varie indennità (omissis), oltre a destinare la rimanente somma di € 1.676,99 alla performance individuale, individuando quindi la seguente destinazione:*

- a) Art. 12 indennità di disagio viene rideterminata nell'importo mensile di € 25,00*
- b) Art. 13 indennità maneggio valori viene rideterminata nell'importo giornaliero di € 0,52*
- c) Art. 14 indennità per specifiche responsabilità viene confermata in € 300,00 annui lordi all'ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale;*
- d) Art. 6, lett. A) performance individuale”;*

Dato atto che il salario accessorio di cui alle sopraccitate lett. a-b-c) è già stato liquidato con i sotto elencati atti:

- Dt. Resp. Area demografica n. 37 del 26.05.2015;
- Dt. Resp. Area amministrativo-contabile n. 29 del 26.05.2015;
- Dt. Resp. Area tecnica n. 37 del 25.05.2015;

Ritenuto quindi opportuno procedere alla liquidazione del trattamento economico accessorio previsto sub d) per la valorizzazione del merito e della performance con riferimento all'anno 2014;

Evidenziato che il vigente C.C.D.I. ha destinato alla performance la somma residuale delle risorse al netto delle indennità sopraccitate, nonché già liquidate, e ritenuto quindi necessario rideterminare la somma da distribuire per l'anno 2014 come sotto specificato:

Totale risorse da attribuire per l'anno 2014	+	€ 3.930,99
Indennità per specifiche responsabilità (proporzionate al part-time)	-	€ 525,00
Indennità di disagio	-	€ 900,00
Indennità di rischio (per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio)	-	€ 648,00
Indennità di maneggio valori (per i soli giorni di effettivo servizio)	-	€ 117,00
Rimanente somma per la valorizzazione della performance	=	€ 1.740,99

Vista la Parte II del vigente Regolamento sull'ordinamento comunale degli uffici e dei servizi, con la quale si è provveduto a disciplinare il ciclo di gestione della performance (art. 20) e più in generale ad adeguare l'ordinamento interno ai principi introdotti dal D. Lgs. 27.10.2009 n. 150, in materia di trasparenza, valutazione e merito;

Preso atto del Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 18.10.2011, in attuazione delle disposizioni regolamentari sopra richiamate;

Dato atto che detto Sistema, adottato nel 2011, viene attuato per la prima volta presso il Comune di Mason Vicentino con riferimento all'anno 2014;

Sottolineato che l'Ente, nel corso dell'anno 2014 e nei primi mesi del 2015, ha sviluppato in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, le seguenti fasi del ciclo di gestione della performance, così come previste dall'art. 4 del D.lgs. 150/2009:

- a) Fasi 1 e 2, definizione e assegnazione degli obiettivi e identificazione delle risorse collegate:  
Approvazione Piano esecutivo di gestione (PEG) anche quale sviluppo del piano della performance (PDP) anno 2014, con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 23.05.2014, in particolare allegati A-B-C (PEG dettagliato per ogni Area) e allegato D “Piano dettagliato degli obiettivi – anno 2014”;

- b) Fase 3, monitoraggio in corso di esercizio:  
Approvazione Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2014. Ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e salvaguardia degli equilibri di bilancio." con deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 30.09.2014;
- c) Fase 4, misurazione della performance organizzativa e individuale:  
Applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in particolare:
- Approvazione schema rendiconto di gestione e relazione illustrativa anno 2014 con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 08.04.2015, in particolare all. A.2) "Piano degli indicatori e dei risultati conseguiti nell'anno 2014" (performance organizzativa);
  - Sessioni di colloquio tra il Nucleo di Valutazione e ciascun Responsabile di Area per analizzare l'andamento dell'attività, i risultati conseguiti e le ragioni addotte per l'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi, nonché colloqui di valutazione per ciascun dipendente a cura del relativo Responsabile, avvenuti nel mese di maggio 2015; infine redazione e consegna da parte di ciascun Responsabile di Area delle schede di valutazione dei dipendenti subordinati fra fine maggio e inizio giugno 2015 (performance individuale);

Richiamato il punto 5 del predetto Sistema il quale, in merito al posizionamento del personale a seguito della valutazione, prevede quanto segue:

*"(omissis) Avendo un numero di dipendenti in servizio superiore a quello minimo previsto, per questo Comune continuerebbe pertanto a rimanere l'obbligo di istituire le fasce di merito. Senonché il citato D. Lgs. n. 141/2011, con norma transitoria (art.6), ha inoltre previsto che la differenziazione retributiva in fasce si applicherà solo a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006-2009 rinviando, di fatto, la loro introduzione alla sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro. Conseguentemente il posizionamento del personale, a seguito della valutazione, verrà effettuato esclusivamente sulla base del principio generale comunque presente nella riforma, secondo cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance deve essere attribuita al personale dipendente con la migliore valutazione."*

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 07.07.2015, con cui la Giunta ha fornito l'interpretazione autentica della prima parte del punto 5.2 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, chiarendo che "la distinzione in fasce ivi prevista deve intendersi quale attribuzione di un parametro individuale differenziato per l'assegnazione proporzionale e non assoluta delle risorse disponibili, come di seguito indicato:

- Al personale con valutazione più alta è attribuito il parametro: 0,55
- Al rimanente personale è attribuito il parametro: 0,45";

Vista la nota prot. n. 4441 del 22.06.2015 a firma del Segretario Comunale dott. De Antoni Giampietro, indirizzata ai rappresentanti sindacali unitari (RSU) Sigg. Boscardin A., Dal Molin P., Fabris S. e Maino A., oltre che alle OO.SS. Territoriali CISL, CGIL e UIL competenti per la provincia di Vicenza e ricevuta dagli stessi in data 26.05.2015, avente ad oggetto "Informativa sulla proposta di interpretazione autentica del punto 5.2 del Sistema di misurazione e valutazione della Performance.";

Dato atto che non è pervenuta alcuna richiesta di chiarimenti od osservazioni da parte dei Rappresentanti e/o delle Organizzazioni Sindacali in merito alla sopramenzionata informativa;

Dato atto altresì che sono trascorsi i termini per la conciliazione di eventuali osservazioni da parte dei dipendenti in merito alla scheda di valutazione ricevuta, come disciplinati dall'art. 3.3 Procedure di conciliazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

Tenuto conto altresì degli altri parametri individuati dallo stesso Sistema per la quantificazione dei premi, il quale all'art. 5.2 Restante Personale recita: *"Suddiviso il personale con le modalità sopra indicate, si procede alla quantificazione del premio da erogare tenendo conto, per ciascun dipendente, del monte orario settimanale, del servizio prestato nell'anno e utilizzando i parametri di seguito indicati:*

*Categoria/parametro: A/1,00; B/1,10; C/1,20."*

Ritenuto quindi di procedere alla distribuzione delle risorse tenendo conto, per ogni singolo dipendente dei tre criteri fin qui indicati e cioè:

1. La fascia di merito assegnata in base alla scheda individuale di valutazione;
2. La categoria d'inquadramento giuridico;
3. Il servizio prestato nell'anno 2014;

Valutato opportuno, con riferimento al terzo criterio, quantificare l'indice di presenza in servizio come rapporto fra le ore di lavoro effettivamente svolte nell'anno 2014 e le ore contrattualmente dovute da ogni singolo dipendente, tenendo conto, appunto come stabilito dal Sistema, del monte ore settimanale individuale;

Vista la tabella di calcolo predisposta dall'Ufficio Personale, in cui per ogni dipendente viene calcolato un parametro sintetico, il quale è a sua volta il prodotto dei tre parametri sopramenzionati, con ciò garantendo da una parte la valutazione contemporanea, per ogni singolo, di tutti gli elementi indicati dal Sistema e, dall'altra parte, garantendo il rispetto delle proporzioni con riferimento al contributo di ogni dipendente rispetto alla performance complessiva;

Dato atto che detta ripartizione rispetta i principi di cui all'art. 26 Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance del Regolamento comunale sul funzionamento di Uffici e Servizi ed inoltre dà attuazione al principio di cui al punto 5.2 del Sistema per cui *"In ogni caso, il trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale attribuito al personale con valutazione più alta, dovrà essere superiore a quello del restante personale."*;

Verificato il rispetto di tutte le precedenti fasi del ciclo di gestione della performance, vista la documentazione agli atti dell'Ufficio Personale, fra cui le schede di valutazione sottoscritte dai dipendenti ed i dati derivanti dal Sistema automatizzato di rilevazione delle presenze;

Visti:

- Il D. Lgs. 150/2009 "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.";
- Il Regolamento sull'ordinamento comunale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 18.10.2011;
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 18.10.2011;
- Il D. Lgs. 267/2000 Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.
- Il Regolamento comunale di contabilità;

#### DETERMINA

- 1) Di quantificare, per tutto quanto espresso in premessa e da intendersi qui integralmente ripotato, la somma destinata alla valorizzazione della performance individuale ed organizzativa per l'anno 2014 in € 1.740,99 dando atto che tale somma risulta già precedentemente impegnata con propria determinazione n. 57 del 20.10.2014;
- 2) Di ripartire le predette risorse fra il personale non dirigente, tenendo conto dei tre parametri di merito, categoria e presenza previsti all'art. 5.2 del Sistema di Valutazione della Performance, nelle misure indicate nel prospetto allegato sub a) alla presente determinazione di cui forma parte integrante;
- 3) Di liquidare tali somme per l'importo complessivo di € 1.740,99, con la seguente imputazione:

Importo	Missione	Progr.	Titolo	Macroagg.	Anno di Imputazione	Cap./art.	Codice conto finanziario	Imp.
€ 11,59	1	10	1	1	2015	932	1.01.01.01.004	44
€ 1.729,40	1	10	1	1	2015	932	1.01.01.01.004	486



Allegato a) alla determinazione di Area amm.vo-contabile n. 41/2015

## Liquidazione compensi performance individuale e organizzativa - anno 2014

**Ripartizione con metodo proporzionale in relazione a 3 parametri: fascia di merito, categoria giuridica, indice di presenza**

N.	Dipendente	Fascia assegnata	Parametro merito a	Parametro categoria b	Parametro presenza c	Parametro individuale finale a*b*c	PREMIO (tot. Risorse / tot. Param. * Param. Individ.)
1	Boscardin Annamaria	1	0,55	1,20	0,83	0,55	€ 139,66
2	Dal Molin Paola	1	0,55	1,20	0,82	0,54	€ 137,28
3	Fabris Silvia	1	0,55	1,20	0,81	0,53	€ 135,52
4	Maino Antonio	1	0,55	1,20	0,85	0,56	€ 143,05
5	Trentin Daniela	1	0,55	1,20	0,75	0,50	€ 126,59
6	Valente Grazia	1	0,55	1,20	0,83	0,55	€ 139,06
7	Zanin Egidio	1	0,55	1,10	0,86	0,52	€ 132,45
8	Zannoni Ruggero	1	0,55	1,20	0,82	0,54	€ 137,14
	<b>Subtotale fascia 1</b>		<b>4,40</b>	<b>9,50</b>	<b>6,57</b>	<b>4,29</b>	<b>€ 1.090,76</b>
9	Dal Molin Nadia	2	0,45	1,20	0,84	0,45	€ 115,16
10	Di Peso Carmela	2	0,45	1,00	0,83	0,37	€ 94,92
11	Lovato Angelo	2	0,45	1,10	0,83	0,41	€ 104,95
12	Marcadella Kety	2	0,45	1,20	0,88	0,48	€ 121,00
13	Rasia Dal Polo Elena	2	0,45	1,10	0,79	0,39	€ 98,91
14	Zanetti Roberto	2	0,45	1,20	0,84	0,45	€ 115,30
	<b>Subtotale fascia 2</b>		<b>2,70</b>	<b>6,80</b>	<b>5,01</b>	<b>2,56</b>	<b>€ 650,23</b>
	<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>7,10</b>	<b>16,30</b>	<b>11,58</b>	<b>6,85</b>	<b>€ 1.740,99</b>



- 4) Di corrispondere i premi spettanti ai singoli dipendenti non incaricati di posizione organizzativa con lo stipendio del mese di agosto 2015;
- 5) Di dare atto che i relativi oneri previdenziali e l'IRAP a carico dell'Ente trovano copertura al cap. 933, codice conto finanziario 1.01.02.01.001 e cap. 300, codice conto finanziario 1.02.01.01.001 del bilancio corrente, anno d'imputazione 2015;
- 6) Di procedere alla pubblicazione del presente atto, ivi incluso l'ammontare dei premi corrisposti ed i relativi beneficiari, sotto l'apposita voce "Performance" presente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale.

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
PER IL F. LORENA



OGGETTO:

LIQUIDAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE NON INCARICATO DI P.O., A SEGUITO MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE, A SENSI ART. 20 DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DI UFFICI E SERVIZI - ANNO 2014.

**VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA**

Si esprime parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria **favorevole**, ai sensi degli articoli 151, comma 4, e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000 sul presente atto che, dalla seguente data, diviene esecutivo.

	CAPITOLO	IMPORTO	BILANCIO
IMPEGNO	932	1158	44
	932	1729,40	486

	CAPITOLO	IMPORTO	BILANCIO
ACCERTAMENTO			

Mason Vicentino li, 07/08/2015

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE  
PERTILE LUISA LORENA