



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **29**

in data **01/03/2018**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciotto** addì **01 - uno** - del mese **marzo** alle ore **11:00** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

INDIRIZZI E PRESCRIZIONI PER REVISIONE MACROSTRUTTURA DELL'ENTE E DETERMINAZIONE IN ORDINE ALLA SRUTTURA DI 3°LIVELLO. INTEGRAZIONE E MODIFICA REGOLAMENTO ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI IN ADEGUAMENTO ALLE INDICAZIONI MINISTERIALI. INDIRIZZI E PRESCRIZIONI IN MERITO AL SISTEMA DI "PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI DELL'ENTE" IN ADEGUAMENTO AL DLGS 74/2017. INDIRIZZI E PRESCRIZIONI IN MERITO AL SISTEMA DI "INCENTIVI PER LEGGE" IN ADEGUAMENTO AL DLGS 90/2014 NONCHE' ALLE INDICAZIONI RGS

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
SASSI Matteo	Vice Sindaco	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
FORACCHIA Serena	Assessore	NO
MARAMOTTI Natalia	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
MONTANARI Valeria	Assessore	SI
PRATISSOLI Alex	Assessore	NO
TUTINO Mirko	Assessore	NO

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **CARBONARA Dr. Roberto Maria**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

L'Articolo 48 "Competenze delle giunte" D. Lgs 267/00 al comma 3 prevede: *"E', altresì, di competenza della giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio."*

L'art. 89 comma del dlgs 267/00 statuisce: *"Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità."*

L'art. 97, comma 4 del TUEL, in forza del quale il segretario comunale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando, ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'articolo 108, il Sindaco abbia nominato il direttore generale;

Lo **Statuto del Comune di Reggio Emilia all'art. 51, comma 1**, dispone che la struttura organizzativa del comune è definita dal Regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei Servizi.

Lo Statuto del Comune di Reggio Emilia, all'art. 56, comma 2, prevede che il segretario comunale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei Dirigenti e ne coordina l'attività, salvo quando il Sindaco abbia nominato il Direttore Generale.

Il vigente Regolamento sull'Ordinamento Generale degli uffici e dei Servizi Sez A all'art. 2 "Criteri di organizzazione" recita: L'organizzazione dell'ente si ispira e si conforma ai principi della legislazione vigente ed allo Statuto dell'ente nonché in particolare:...omissis....

All'art. 3 della medesima Sez A "Atti di organizzazione":

- *Gli atti d'organizzazione definiscono l'articolazione, le competenze e le modalità di funzionamento della macro struttura dell'ente.*
- *Essi sono adottati dal Sindaco o **dalla Giunta**, secondo le competenze attribuite dalla Legge, dallo Statuto e dal presente Regolamento.....Omissis...*

All'art. 4 Sez. A “struttura organizzativa del comune “ comma 9 e 10 :

...omissis...

- *L’istituzione delle Aree e delle Strutture di presidio delle Politiche Pubbliche (Policy) è determinata, su Proposta del Direttore Generale, dalla Giunta, che con apposita deliberazione, costituente atto di organizzazione, ne individua le funzioni e le attività in relazione ai programmi ed agli obiettivi correlati alle scelte d’indirizzo dell’Amministrazione.*
- *L’istituzione la soppressione e la distribuzione delle strutture di secondo livello è deliberata dalla Giunta sulla base della proposta formulata dal Direttore Generale, secondo quanto previsto dal successivo art. 11 comma 4, primo capoverso.*

Rilevato che:

- con il D.Lgs 150/2009, è stato introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- successivamente, è intervenuto il D. Lgs. 74/2017 con l’obiettivo di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l’efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione e la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- il provvedimento legislativo non comporta modifiche sostanziali al sistema di pianificazione programmazione e controllo già impostato nell’Ente, ma alcuni aspetti (legati ai premi ed alla valorizzazione degli strumenti retributivi della dirigenza) devono essere migliorati ed adeguati al paradigma legislativo anche sotto l’aspetto lessicale.

Considerato che:

- in data 10 novembre 2017, veniva notificato all’ Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato (RGS), la “Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 marzo 2017”, protocollata agli atti al numero di P.G. 118236;
- nella medesima relazione si evidenziavano alcune “irregolarità” o “anomalie” negli strumenti regolamentari e disciplinatori di alcuni istituti che attengono alla gestione del personale (c.d. “*incentivi per legge*”) e, più in generale, alcune determinazioni in ordine alle politiche organizzative, occupazionali e retributive della dirigenza;
- dette osservazioni riguardano alcuni aspetti riconducibili, in parte, alle novità introdotte dalla citata riforma “*Madia*”.

Ritenuto:

- di dover prudentemente adeguare/migliorare gli aspetti regolamentari e disciplinatori degli istituti presi in considerazione dal d.lgs. 74/17 (c.d. "Madia") anche alla luce dei rilievi dei servizi ispettivi;
- di recepire, così come proposte, le modifiche regolamentari sollecitate dai medesimi servizi ispettivi;
- di introdurre alcune modifiche organizzative che vadano nel senso della razionalizzazione organizzativa alla luce delle considerazioni proposte da RGS;
- di intervenire prioritariamente riguardo a:
 1. indirizzi e prescrizioni per la revisione della macrostruttura dell'Ente e determinazioni in ordine alla struttura di terzo livello dell'Ente;
 2. integrazioni e modifiche al vigente regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, nelle diverse sezioni, in adeguamento alle indicazioni ministeriali;
 3. indirizzi e prescrizioni in merito al sistema di "Pesatura delle posizioni dirigenziali dell'ente" in adeguamento al D. Lgs. 74/2017 nonché ai suggerimenti degli ispettori ministeriali;
 4. indirizzi e prescrizioni in merito al sistema di "incentivi per legge" in adeguamento al D. Lgs. 90/2014 nonché alle indicazioni RGS.

1. Indirizzi e prescrizioni per la revisione della macrostruttura dell'Ente e determinazioni in ordine alla struttura di terzo livello dell'Ente.

L'Amministrazione ha operato alcuni interventi sulla macro-organizzazione nella prima parte della consiliatura e più precisamente:

- nel 2016 (Delibere di G.C. n. 12/2016 e n. 47/2016) con la costituzione di una nuova struttura organizzativa di secondo livello, collocata alle dipendenze funzionali del Sindaco e finalizzata al presidio delle funzioni di segreteria generale, prevenzione e repressione della corruzione dell'illegalità, trasparenza, nonché funzioni di controllo successivo di legittimità degli atti amministrativi;
- nel 2017 (Delibera di G.C. n. 97/2017) sono stati realizzati alcuni adeguamenti strutturali e funzionali, anche in relazione alle rapide mutazioni del contesto di riferimento (ricollocazione alle dipendenze funzionali del Sindaco delle strutture a presidio delle funzioni di avvocatura civica e polizia municipale; accorpamento alle funzioni di protezione civile a quelle di polizia locale; ottimizzazione nella

distribuzione delle funzioni sulle strutture, con alcuni spostamenti tra i diversi servizi).

Occorre sottolineare che il numero dei Dirigenti in servizio, significativamente inferiore alle necessità organizzative, e l'impossibilità di provvedere al reclutamento delle figure dirigenziali mancanti, per le note limitazioni al turn over operato dalle norme di contenimento del costo del pubblico impiego, hanno costretto l'Ente ad aggravare la gestione ordinaria con l'attribuzione di diversi "interim" (attribuzione delle responsabilità dirigenziali di strutture diverse al medesimo dirigente) anche a personale dirigenziale reclutato ai sensi dell'art. 110 comma 2 del D.Lgs 267/2000.

I servizi ispettivi, in sede di verifica amministrativo contabile, hanno rilevato questa pratica come anomala rispetto agli ordinari modelli gestionali, che vedono, da un lato, *"l'interim"* o *"scavalco"* come strumento straordinario e, soprattutto, temporaneo per fronteggiare esigenze organizzative superabili in un limitato periodo temporale e, dall'altro, l'attribuzione di compiti gestionali c.d."ordinari" a personale reclutato ai sensi dell'articolo 110 comma 2 D.Lgs. 267/00 come ultroneo rispetto alle finalità prospettate dalla norma richiamata.

A tal proposito, occorre ricordare l'iter normativo che ha segnato le amministrazioni pubbliche dal 2010, con l'entrata in vigore del D.L. 78/10, al 2017, anno della verifica ispettiva.

Nel 2010, infatti, entra in vigore il c.d. "D.L. Salva Italia" che introduce significative limitazioni alle facoltà assunzionali degli enti: per le assunzioni di ruolo viene previsto un vincolo ancorato alle uscite, ripetuto negli anni, e non all'intero dimensionamento dotazionale. Questo elemento non è di poco conto, poiché i posti coperti a tale data erano significativamente inferiori all'intero limite teorico.

Le facoltà assunzionali, ricondotte negli anni ad una percentuale limitata, hanno obbligato l'Ente ad effettuare scelte estremamente difficili ed orientate soprattutto a mantenere inalterate la quantità e qualità dei servizi erogati, privilegiando in maniera esclusiva il personale del comparto dedicato ai servizi di line.

Peraltro, il c.d. "budget assunzionale", legato alle uscite, era da calcolarsi, fino al 2015, cumulativamente sull'intera dotazione organica, personale e Dirigenti. Fu solo ad opera dell'art. 1 co. 228 della L. 208/2015 che si specificò che la percentuale limitativa del 25% ivi fissata per gli anni 2016 2017 e 2018, si riferiva ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica **NON** dirigenziale, creando di fatto, solo a decorrere dal 2016, un doppio "contatore": uno per i Dirigenti (per i quali occorreva pertanto rifarsi all'art. 3 co.5 del D.L. 90/2014) ed uno per il personale non dirigente.

Ad aggravare la situazione occupazionale dell'Ente intervenne la *Legge di stabilità 2015, n. 190/2014*, che per gli anni 2015 e 2016 vincolò la destinazione dell'intero budget assunzionale a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla vigente normativa, alla nomina in ruolo dei vincitori dei concorsi ancora non assunti (e non anche agli idonei delle graduatorie) e alla ricollocazione nei propri ruoli, delle unità soprannumerarie delle

Province destinatarie dei processi di mobilità. Inoltre destinava anche la restante percentuale della spesa derivante dai risparmi dei cessati 2014 e 2015 delle Regioni e degli Enti Locali (40% per il 2015 e 20% per il 2016) alle sole finalità di ricollocazione nei ruoli delle unità soprannumerarie delle Province destinatarie dei processi di mobilità, arrivando a vincolare fino anche al 100% dei risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni 2014-2015.

Al blocco totale del turn over, in attesa della ricollocazione del personale provinciale, si aggiunge l'Art. 1 comma 219 della legge N. 208 del 2015 (legge di stabilità 2016) che dispone, in attesa della riforma dell'assetto della dirigenza pubblica:

“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 8, 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, e successive modificazioni, sono resi indisponibili i posti dirigenziali di prima e seconda fascia delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, come rideterminati in applicazione dell'articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e successive modificazioni, vacanti alla data del 15 ottobre 2015”.

Questo limite alle assunzioni di ruolo della dirigenza verrà definitivamente abrogato solo con la dichiarazione di incostituzionalità dei decreti attuativi della dirigenza pubblica della c.d. legge Madia a fine 2016 per l'anno 2017.

Di fronte a tale quadro normativo, che ha caratterizzato la programmazione dei fabbisogni di personale degli ultimi otto anni ed al consistente numero di posti dirigenziali vacanti, si è provveduto a garantire la continuità gestionale con incarichi aggiuntivi ai Dirigenti in servizio.

Tuttavia, per rispondere alle sollecitazioni dei servizi ispettivi, ma anche per trovare dei meccanismi di razionalizzazione organizzativa, che trovino una semplificazione delle relazioni gestionali fra le diverse strutture dell'Ente e i presidi di livello dirigenziale, si ritiene di dover procedere ad una semplificazione dell'assetto organizzativo che tenga conto dei seguenti principi:

- **riduzione delle strutture di livello dirigenziale -aree-**

La riduzione delle aree ha come finalità la diminuzione dei presidi di coordinamento interfunzionale e di semplificazione dei processi decisionali tra il vertice politico e le strutture organizzative, in considerazione dell'assenza della figura del Direttore Generale e della redistribuzione dei carichi organizzativi tra i Direttori attualmente in servizio.

L'accorpamento e la ripartizione dei carichi organizzativi dovrà tener conto di un avvicinamento per processi produttivi e per funzioni operative, accostamento che

dovrebbe favorire un efficientamento complessivo ed una redistribuzione delle risorse (soprattutto umane) più fluide sui progetti strategici di mandato.

In particolare:

- la creazione di un'area vocata agli utenti potrebbe nascere dall' "Area Servizi alla Persona", assorbendo il servizio "Servizi ai cittadini, cultura della sicurezza, legalità e pari opportunità" ed il Servizio "Sportello attività produttive e edilizia";
- il legame forte tra governance pubblica e lo sviluppo del territorio, tra l'Area risorse del Territorio e l'Area Competitività e innovazione sociale sui progetti ed i programmi di mandato, potrebbe essere valorizzato nell' area "Area Competitività, Innovazione Sociale, Territorio e Beni Comuni", favorendo il percorso di crescita dell'Ente nel suo ruolo di governo e definitore di regole e criteri per guidare le dinamiche economiche e sociali con lo sviluppo del territorio;
- la costituzione di una nuova Area: l' "Area Risorse", che comprenda Il Servizio "Pianificazione, Programmazione e Controllo", le attività e le funzioni legate alla programmazione del welfare, il Servizio "Entrate", il Servizio "Finanziario" ed il Servizio "Gestione e sviluppo delle tecnologie e dei sistemi informativi", certamente consentirebbe di semplificare il percorso dei processi decisionali, nel reperimento e nella distribuzione delle risorse.

Poichè, a fronte di bisogni crescenti, le risorse a disposizione sono sempre più limitate, occorre ottimizzare la spesa, coordinare e presidiare in maniera significativa le entrate, al fine di non rinunciare a garantire servizi di qualità e risposte adeguate alle nuove esigenze collettive. Lo stato di salute finanziaria, organizzativa e relazionale, sia con soggetti interni che esterni, verrebbe ad essere rappresentata da una significativa area integrata da funzioni di coordinamento, pianificazione e controllo, che può garantire un miglioramento delle attività di spesa e di riscossione, con adeguate politiche di programmazione finanziarie.

- Accorpamento delle strutture di livello dirigenziale - Servizi -

La riduzione del numero dei Dirigenti e più in generale la riduzione delle risorse umane, nonché il progressivo avvicinamento di processi di lavoro, consentono anzi obbligano a:

- costituire un servizio integrato nell' ambito dei Lavori pubblici "Ingegneria e manutenzioni": l'organizzazione interna del lavoro ha eliminato la specializzazione funzionale tra ingegneria e manutenzioni e la riduzione progressiva delle risorse disponibili obbliga a far confluire le energie sui progetti di rilevanza strategica per i programmi di mandato;

il Servizio "Servizio Gestione del patrimonio immobiliare" ha la necessità di assorbire le funzioni residuali della governance delle relazioni con la Fondazione dello Sport, pertanto diventa Servizio "Gestione del patrimonio immobiliare e Sport" e, per il suo carattere trasversale sull'Ente, verrà riallocato nei servizi di staff presso la direzione generale.

Accorpamento funzioni

Il processo di razionalizzazione e riduzione delle strutture gestionali comporta una riflessione anche sulle diverse funzioni assegnate alle strutture di policy, ed in particolare potrebbe essere opportuno:

- le funzioni (e relativo personale) delle Politiche per l'Economia solidale, housing sociale e intercultura e delle Politiche per lo Sviluppo economico e l'internazionalizzazione potrebbero essere assorbite nella struttura dell'Area Competitività e innovazione sociale, semplificando ed ottimizzando le relazioni gestionali tra la direzione di area e le funzioni presidiate;
- integrare le funzioni ambientali nel Servizio Mobilità e Progetti speciali per creare maggiori sinergie tra mobilità e sostenibilità ambientale.

Non sfugge che un processo di riorganizzazione insiste, condizionandole, sulle ordinarie attività dell'Ente. Pertanto si evidenzia che la revisione strutturale ed il conseguente allineamento dei sistemi operativi è necessario limitarli esclusivamente a quegli interventi ritenuti fondamentali e funzionali alle nuove linee di mandato, al fine di ridurre i costi organizzativi (revisione dei sistemi operativi), l'impatto sui lavoratori e sull'organizzazione del lavoro, focalizzando il ripensamento organizzativo solo sulla riduzione del numero delle strutture di presidio dirigenziale.

Per tale ragione, si ritiene di non intervenire sulle strutture di terzo livello dell'Ente (unità organizzative complesse, alte professionalità) che rimangono confermate sulle attività di riferimento e nelle nuove strutture (servizi/policy/aree) delle funzioni corrispondenti.

Inoltre, poiché il processo che qui si intende validare ha come obiettivo il miglioramento della consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione e la razionalizzazione delle risorse intorno ai programmi ed ai progetti strategici dell'Ente, il riassetto riorganizzativo deve realizzarsi con un percorso "di minima", ed interessare solo le strutture che consentano un'ottimizzazione e razionalizzazione significativa dei presidi dirigenziali e dei processi decisionali.

In tal senso, al solo scopo di circoscrivere i possibili interventi, si allega progetto riorganizzativo (Allegato 1.) da sottoporre ad informazione sindacale. Sulla base del progetto organizzativo il Sindaco potrà operare già da subito la modifica degli incarichi dirigenziali, che anticipi nei fatti l'assegnazione delle funzioni ai singoli Dirigenti, per arrivare ad una compiuta stabilizzazione del processo riorganizzativo ed operativo dal

primo momento utile e comunque entro il 1 maggio 2018, secondo le normali prassi di coinvolgimento e condivisione con i diversi interlocutori interni.

2. Integrazioni e modifiche al vigente regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, nelle diverse sezioni, in adeguamento alle indicazioni ministeriali (Approvato con Deliberazione G.C. 22519/267 del 01.12.2010 e coordinato con modifiche ed integrazioni apportate con deliberazioni G.C. n. 10260/134 del 19.6.2012 ;n. 26810/189 del 25.9.2013; n. 8767/50 del 11.3.2014; n. 65 del 9.04.2015; n. 237 del 17.12.2015; n.47 del 8.3.2016 e n.8 del 2.2.2017)

Alcune osservazioni sul sistema organizzativo e gestionale dell'Ente sono riconducibili a migliorare l'assetto descrittivo /lessicale delle relazioni tra i diversi ruoli dirigenziali ed i vertici dell'Amministrazione.

Talune modifiche, invece, si ritengono necessarie per adeguare il processo di valutazione delle performance individuali al dettato del D. Lgs. 74/2017; altre disposizioni sono da rivedere perché ormai obsolete o disapplicate e superate da interventi interpretativi giurisprudenziali. Si allega pertanto prospetto articolato delle modifiche da apportare al regolamento

Sezione A: l'Organizzazione

Articolo	attuale	modifica
Art. 9 L'Organismo indipendente di valutazione della "performance"	L'O.I.V. ai sensi dell'art. 14 della legge 150/09 esercita le funzioni attribuite dal medesimo art. 14, dall'art. 7 della medesima legge, nonché tutte le funzioni ad esso attribuite da leggi diverse e dai regolamenti dell'ente, in particolare: - Collabora con la Direzione Operativa per la valutazione del personale con qualifica dirigenziale. - Propone al Sindaco la valutazione del Direttore Generale, del Segretario Generale nonché dei Direttori di Area. <i>(sostituito)</i>	L'O.I.V. propone al Sindaco la valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti avvalendosi: - Per la valutazione dei Dirigenti di area e dei dirigenti fuori area, di relazione tecnica circostanziata del Segretario Generale; - Per la valutazione degli altri Dirigenti, di relazione tecnica circostanziata dei Dirigenti di area, nell'esplicazione dei loro compiti di sub-coordinamento."
Articolo	attuale	modifica
Art. 20 Valutazione della dirigenza	1. La valutazione dei risultati dei Direttori d'Area, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta, compete al Sindaco, su proposta Organismo indipendente di valutazione. 2. La valutazione dei risultati dei Dirigenti, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta, compete al	L'O.I.V. propone al Sindaco la valutazione del Segretario Generale e dei Dirigenti avvalendosi: - Per la valutazione dei dirigenti di area e dei dirigenti fuori area, di relazione tecnica circostanziata del Segretario Generale;

	Direttore Generale, su proposta dei Direttori d'Area. Il Direttore Generale si può avvalere Della collaborazione del predetto organismo indipendente di valutazione. (sostituiti)	- Per la valutazione degli altri Dirigenti, di relazione tecnica circostanziata dei Dirigenti di area, nell'esplicazione dei loro compiti di sub-coordinamento."
--	--	--

Si precisa che la modifica degli artt. 9 e 20 risponde a puntuale osservazione di MEF/RGS (collocata alla pag. 28 del verbale ispettivo in data 10nov2017), che trova riscontro in Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, deliberazione n. 123 del 5 luglio 2013.

Ad ogni modo, è in corso confronto con OIV: gli esiti di tale confronto potranno comportare ulteriore adeguamento della disposizione.

Sezione B: l'Accesso

Articolo	attuale	modifica
Art. 43 Particolari tipologie di contratti a tempo determinato	Comma 7. Tutti i contratti/incarichi previsti dai precedenti commi hanno durata non superiore al mandato del Sindaco e possono essere prorogati o rinnovati	Comma 7. Tutti i contratti/incarichi previsti dai precedenti commi hanno durata non superiore al mandato del Sindaco.

Allegato 5: incarichi di custodia di stabili comunali **-Abrogato-**

3. Indirizzi e prescrizioni in merito al sistema di “Pesatura delle posizioni dirigenziali dell’ente” in adeguamento al D. Lgs. 74/2017 nonché ai suggerimenti degli ispettori ministeriali.

Si richiamano in via preliminare gli artt. 23 e 24 del vigente regolamento sui sistemi incentivanti e premianti:

Incentivazione e valutazione del personale - (regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi)

- *Il sistema d’incentivazione è diretto a promuovere il miglioramento organizzativo, nonché l’attività gestionale e progettuale delle strutture dell’Ente ed è connesso al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed alla qualità delle prestazioni rese.*

- *I compensi incentivanti, quali strumenti di gestione delle risorse umane, sono finalizzati alla valorizzazione della qualità del servizio reso e sono improntati ai principi di trasparenza e pubblicità.*
- *Il sistema premiante deve essere allineato con le scelte di fondo dell'organizzazione e con i risultati dell'Amministrazione. Deve essere teso a valorizzare la flessibilità, la trasversalità ed il lavoro di gruppo, dove il merito individuale diventa valore per il gruppo e soprattutto per l'Ente.*
- *Il processo di valutazione deve seguire criteri di condivisione e monitoraggio e sviluppo continuo della performance del lavoratore.*
- *La valutazione del personale non appartenente all'area delle posizioni organizzative è effettuata dal Dirigente del Servizio di appartenenza.*
- *L'approvazione dei sistemi di valutazione avviene con atto del Direttore Generale su proposta del Dirigente del servizio "Gestione sviluppo del personale e dell'organizzazione"; in assenza di nomina del Direttore Generale, l'atto è assunto dal Dirigente del servizio "Gestione sviluppo del personale e dell'organizzazione" (art. 23)*

I premi - (Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi)

Il sistema premiante di cui all'art. 23 comma 3, si informa ai principi di cui al capo II "premi" della legge 150/09, ed in particolare:

- *le progressioni economiche sono attribuite con criteri di selettività in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed al grado di autonomia dimostrata nei processi operativi di riferimento.*
- *Il "premio annuale delle eccellenze" è attribuito secondo i criteri stabiliti dalla citata legge 150 al personale ed ai dirigenti dei servizi con il miglior grado di raggiungimento dei risultati.*
- *Il "premio annuale dell'innovazione" di cui alla legge 150/09 può essere previsto per compensare i migliori progetti che, a risorse date, garantiscano il miglioramento dei processi di lavoro, miglioramenti dell'efficienza o risparmi significativi certificati dai sistemi di controllo; che utilizzino quali strumenti di attuazione il lavoro di gruppo e la trasversalità dei processi, nella logica del miglioramento continuo delle persone e dell'organizzazione (art. 24).*

Il sistema di misurazione e valutazione della posizioni dirigenziali e di premio di risultato è stato adottato nell'Ente nel 2008. Pur essendo allineato con la legge 150/2009, necessita di un intervento manutentivo in seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. 74/2017, soprattutto sulla definizione e determinazione dell'indennità di risultato.

Inoltre, i servizi ispettivi hanno mosso alcuni rilievi su diversi elementi quali:

- la valutazione del “*Grado di copertura*”: strumento che consente di intervenire sull’indennità di posizione attraverso la valutazione delle competenze tecniche e manageriali;
- la valorizzazione retributiva degli “*interim*”: attribuzione ai Dirigenti di incarichi aggiuntivi;
- la definizione economica delle indennità di posizione dei *Direttori di Area*.

Si ritiene, pertanto, di dover adeguare il sistema di valorizzazione delle performance individuale del personale dirigenziale sulla base delle considerazioni che seguono.

Il sistema delle posizioni dirigenziali del Comune di Reggio Emilia si articola in 5 diverse tipologie di posizione, in relazione alle specifiche funzioni di direzione svolte:

- Direttore Di Area
- Dirigente di Struttura di presidio di Politiche Pubbliche;
- Dirigente di Servizio;
- Dirigente di Unità di Progetto;
- Dirigente di Staff.

Occorre riallineare il sistema sui seguenti elementi fondamentali.

La valutazione delle posizioni dirigenziali si compone di due elementi:

1. pesatura della posizione, che tiene conto dei seguenti parametri: collocazione nella struttura; complessità organizzativa; responsabilità gestionali interne ed esterne. Per ciascuna posizione dirigenziale sono individuati specifici fattori di pesatura della posizione, ai quali sono attribuiti punteggi predefiniti. La somma consente di individuare la corrispondente fascia di retribuzione in una scala che va dalla Fascia F (minima) alla Fascia A (massima).

In relazione al “peso” attribuito alla posizione dirigenziale, viene corrisposta un’indennità di posizione nella misura dell’85% (75%, nel caso dei Direttori di Area) del valore della fascia di retribuzione di appartenenza;

L’ ad-personam/indennità integrativa di posizione riconosciuta ai Direttori di Area responsabili di strutture di massima complessità dell’Ente (strutture di primo livello), pari a € 3.595,62 annui già approvati in atti precedenti, trova riscontro ne:

- l’estrema complessità di tali aggregati organizzativi;

- l'art. 110, comma 3 del TUEL (*Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, per i dirigenti a contratto, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali*);
- l'ARAN che, con parere dell'11 febbraio 2014, Orientamento Applicativo All 118, ha chiarito come *“le strutture complesse – abilitate ad accedere a maggiorazioni stipendiali oltre i valori di CCNL - possono essere ipotizzate quando sussistono due o più funzioni dirigenziali subordinate all'interno della medesima organizzazione”*;

2. valutazione del risultato, ovvero della performance individuale, che misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (individuali e contributo alla performance generale), le competenze professionali e manageriali dimostrate, i comportamenti organizzativi messi in atto per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, la capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori.

In relazione ai risultati raggiunti, alle competenze e ai comportamenti organizzativi agiti, viene proporzionalmente corrisposta un'indennità di risultato, nella misura massima del 15% (25% nel caso dei Direttori di Area) del valore della posizione, proporzionata all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione del risultato si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire, individuabili dal PEG e dalle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione, con pesi differenti:

- risultati raggiunti e grado di realizzazione dei programmi e dei progetti affidati, in relazione agli obiettivi e agli indirizzi definiti dagli organi di governo e alle disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate (70% dell'indennità di risultato);
- competenze professionali e manageriali effettivamente dimostrate dal titolare della posizione, comportamenti organizzativi messi in campo per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni espresse (30% dell'indennità di risultato).

La misurazione dei risultati raggiunti dalle diverse posizioni dirigenziali dipende dalla tipologia degli obiettivi assegnati: prioritari, di miglioramento o routinari. Ciascuno di essi è dotato di un specifico peso specifico.

Le competenze professionali, le competenze manageriali, nonché i comportamenti organizzativi ritenuti necessari ai fini dell'efficace ed efficiente svolgimento dei compiti e del ruolo connessi alla specifica posizione dirigenziale sono indicate nella rispettiva

scheda di Job Description e riportate nella Scheda di valutazione. La valutazione è espressa in relazione alla frequenza con cui il titolare della posizione dirigenziale ha “agito” tali competenze e comportamenti nel periodo di riferimento: con continuità, non agite costantemente o totalmente non agite.

Il sistema dovrà valorizzare, altresì, la capacità di valutazione dei collaboratori assegnati alla propria struttura, in linea con quanto previsto dalla normativa (art. 9, comma 1, lett. d) Legge 150/2009 così come integrato e modificato dall’art. 7 del D. Lgs. 74/2017).

Il grado di raggiungimento degli obiettivi in capo ai Direttori di Area è calcolato come media delle percentuali di raggiungimento ottenute dai Dirigenti preposti alle strutture collocate nell'Area.

La misurazione degli obiettivi assegnati è determinata dal rendiconto della gestione. **La valutazione delle competenze e dei comportamenti agiti dai Dirigenti è impostata dal Direttore Generale/Segretario Generale per i Dirigenti di area e fuori area, dai Direttori di Area per i Dirigenti innestati nelle aree, poi validata da OIV e definitivamente approvata dal Sindaco.**

Gli elementi richiamati sopra rientrano nel quadro individuato e dettagliato nell'allegato Manuale per la pesatura delle posizioni dirigenziali e valutazione del risultato (Allegato 2.)

Richiamato l'art. 8 CCNL 23.12.1999 della Dirigenza, come modificato dall'art. 6, comma 2, CCNL del 22.2.2006) e verificato che è stata data informazione alle OO.SS., così come previsto dal richiamato art., che si riporta:

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 11, comma 2 art. 727, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'28, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.

2. La concertazione si effettua per le seguenti materie:

a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

si fa riserva di approvazione successivamente alla definizione della codificata tipologia di relazione sindacale.

4. Indirizzi e prescrizioni in merito al sistema di “incentivi per legge” in adeguamento alla legge 90/2014 nonché alle indicazioni RGS

Nella relazione ispettiva si presuppone che la formulazione delle regole di distribuzione degli incentivi previsti per le attività di progettazione non siano sufficientemente articolate tali da ridurre anche in radice l'ipotesi di una distribuzione indifferenziata dell'incentivo.

La disciplina dell'incentivo alla progettazione, fu introdotta dall'art. 18 della c.d. Legge Merloni (L.109/94), venne ridefinita dall'art. 92 del D. Lgs 163/2006 (c.d. Codice dei contratti pubblici) fino agli effetti abrogatori di cui all'art. 13 della L. 90/2014, ed infine all'intervento dell'art.113 del D.Lgs. 50/2016 che ha completamente ridefinito i contorni dell'istituto.

Si è, pertanto, aperta una fase transitoria che riguarda l'erogazione dell'incentivo tra la L. 90/2014 e il D.Lgs. 50/2016, poiché la norma ha avuto degli effetti abrogativi anche su alcune disposizioni del regolamento interno.

L'attuale disciplina risale al 2008 dove con atto di G. C. n. 27576 fu integralmente riordinata la materia.

Di conseguenza, è necessario aggiornare il regolamento con una disciplina transitoria che chiarisca in maniera più puntuale l'erogazione di questi incentivi per le liquidazioni che riguardano le attività fino all'entrata in vigore del D. Lgs. 50/2016, in linea con quanto indicato dalla Corte dei conti.

Come evidenziato dai magistrati contabili, infatti, il regolamento può disporre anche la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche espletate dopo l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici e prima dell'adozione del regolamento stesso, utilizzando le somme già accantonate allo scopo, nel quadro economico riguardante la singola opera (Corte dei conti, [sez. Lombardia, del. n. 185/2017](#); [Sez. Veneto, del. n. 353/2016](#)).

Ritenuto l'adeguamento al regolamento un'attività obbligatoria dovuta, vista la necessità di prendere atto degli effetti abrogatori della legge 90/2014, ed un intervento che integri e chiarisca in via interpretativa alcuni aspetti procedurali, il Presidente della delegazione trattante è autorizzato a concludere la contrattazione sulla disciplina.

Ritenuto d'introdurre rispetto alla proposta deliberativa depositata in atti, le seguenti modifiche:

- **aggiornamento/integrazione di definizioni d'organigramma, per evidenziare il raccordo tra mission politica e attività gestionale;**
- **collocazione del Servizio Programmazione del sistema di welfare nella nuova Area Risorse, a fronte degli automatismi in essere nei circuiti organizzativi afferenti alla stessa;**
- **anticipazione della messa a regime del nuovo sistema al 1 maggio 2018, onde accelerare il percorso di "rifunZIONalizzAZIONE" della macchina comunale;**
- **rideterminare le funzioni del Servizio Servizi Sociali con l'integrazione delle funzioni in materia di housing sociale ed intercultura, ridenominando il Servizio: "Servizi Sociali, housing sociale e intercultura"**

- **riallineare le funzioni dello staff al Servizio Finanziari sulle funzioni di “rifunzionalizzazione” delle entrate.**

Visti

1. gli artt. 48 comma 3 ed 89 commi 2 lett. e) e 5 del D. Lgs. 267/2000;
2. gli artt. 50, 51 e 52 del vigente Statuto comunale;
3. gli articoli della Sezione “A” del vigente Regolamento sull’Ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di assetto organizzativo, funzioni e responsabilità dirigenziali, posizioni organizzative e di alta professionalità.

Visto il seguente parere favorevole di regolarità tecnica, apposto in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

1. di approvare l’ipotesi di Macrostruttura così come delineata e descritta nella proposta di cui all’ “Allegato 1” del presente atto;
2. di approvare, per le motivazioni riportate in premessa, le integrazioni ivi indicate, relative a: A “L’organizzazione”, B “l’Accesso” e Allegato C del vigente Regolamento sull’Ordinamento generale degli uffici e dei servizi; tale approvazione s’intende, per le parti investite da dinamiche di relazione sindacale, come mandato puntuale alla delegazione trattante di parte pubblica;
3. di disporre (con effetto immediato) quanto segue:
 - la sovrintendenza e il coordinamento dei Dirigenti dell’Ente sono assolti, in assenza della nomina del Direttore Generale, dal Segretario Generale, fatte salve le peculiari guarentigie (legali) di autonomia del Comandante della Polizia Municipale e dell’Avvocato Coordinatore; il ruolo dei Dirigenti di Area si pone in chiave di sviluppo funzionale di tali sovrintendenza e coordinamento;
 - la “direzione operativa” si esplica a supporto della sovrintendenza/coordinamento di cui al capoverso sub a);
 - tutte le disposizioni (regolamentari e non) incompatibili con quanto previsto nei capoversi sub a) e b), sono abrogate;
4. il Servizio “Organizzazione” è incaricato di redigere, entro luglio 2018, una revisione formale dei testi regolamentari dell’ente, che declini dettagliatamente quanto

previsto nei capoversi sub a), b) e c) del punto n. 3 e già in vigore, a valenza meramente accertativo – ricognitoria e non costitutiva;

5. di dare atto che il Sindaco definirà con proprio provvedimento gli incarichi dirigenziali delle strutture di primo e secondo livello approvate con la presente deliberazione;
6. di dare mandato ai Dirigenti competenti di formulare l'assetto definitivo delle strutture secondo quanto previsto all' Art. 17 Sez. A del Regolamento generale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;
7. di dare mandato al Presidente della delegazione trattante a concludere la concertazione sul Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali (Allegato 2.), ritenendo quale limite alla condivisione sindacale i principi enunciati sopra e quale limite economico i tetti di spesa contrattualmente previsti per il salario accessorio della dirigenza (Fondo Dirigenti);
8. di dare mandato al Presidente della delegazione trattante a concludere la contrattazione sulla disciplina sugli incentivi tecnici (Allegato 3.);
9. di rendere operativa ed efficace la struttura complessivamente intesa, entro il 1 maggio 2018, salvi gli adeguamenti che emergessero dal confronto sindacale e quanto previsto ai punti nn. 3 e 4; il servizio dell' "Organizzazione" è incaricato di gestire gli step intermedi;
10. di dare mandato ai Dirigenti delle funzioni di staff e trasversali di adeguare i sistemi gestionali e di programmazione alla nuova struttura entro la data indicata al punto 9, salvi gli adeguamenti che emergessero dal confronto sindacale;
11. di incaricare la Delegazione Trattante di parte pubblica del processo di informazione e condivisione con i rappresentanti dei lavoratori;
12. di darne informazione al Comitato Unico di Garanzia;
13. di dare atto che le decisioni assunte o in corso di perfezionamento, avvengono nel rispetto degli ammontari di somme già all'uopo stanziati in bilancio e dei tetti di spesa disciplinanti la materia del personale, anche con riferimento al salario accessorio;
14. di disporre la comunicazione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari.

Inoltre

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di garantire il rispetto dei tempi previsti ai sensi dell'art. 134 co. 4 del T.U. degli Enti Locali n. 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

VECCHI Luca

IL SEGRETARIO GENERALE

CARBONARA Dr. Roberto Maria