

Proponente: 31.A
Proposta: 2021/771
del 19/04/2021



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 623
del 20/04/2021

**GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E
DELL'ORGANIZZAZIONE**

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: Liquidazione della retribuzione di risultato dei funzionari incaricati di posizione organizzativa per l'anno 2019.

La Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo
del Personale e dell'Organizzazione

Preso atto che occorre procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato per i dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa in seguito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi per l'anno 2019;

Visti:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 05/02/2019 con cui sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2019-2021 e il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- la Deliberazione di Giunta Comunale del 07/02/2019 n.24, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021 – risorse finanziarie e la Deliberazione di Giunta Comunale del 9/5/2019 n. 94 con la quale è stato approvato il Piano della performance 2019-2021, il Piano Esecutivo di Gestione 2019 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000) e relativi allegati nei quali sono fissati i requisiti ex art. 169 del D. Lgs. 267/2000;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 31/3/2020 con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2020 -2022 e il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 16/4/2020 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Risorse finanziarie per l'esercizio 2020;
- la Deliberazione di Giunta Comunale 2020/123 del 21/07/2020, immediatamente esecutiva, con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2020-2022, il Piano Esecutivo di Gestione 2020 (art. 169 del Dlgs. 267/2000) e relativi allegati;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 08/04/2021 con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021-2023 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione).

Richiamate:

- La Deliberazione G.C. n. 72 del 02/04/2019 e s.m.i. e relativi allegati di approvazione del nuovo "Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative", ai sensi di quanto disposto dal nuovo CCNL-Comparto Enti Locali sottoscritto in data 21/05/2018", con la quale la Giunta Comunale:

- approvava il nuovo Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative in ottemperanza a quanto disposto dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale -Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018;
- dava mandato al Segretario Generale di provvedere a una verifica ed eventuale aggiornamento del sistema delle posizioni organizzative in essere da considerarsi comunque in scadenza alla data del 20/05/2019, disponendo le eventuali modifiche che dovessero essere ritenute necessarie, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente;
- dava mandato al personale dirigente di procedere successivamente all'individuazione delle procedure comparative per l'individuazione del personale cui attribuire la responsabilità di posizione organizzativa a decorrere dal 21/05/2019.

- la Determinazione RUAD 498 del 03/04/2019 e relativi allegati adottata dal Dirigente del Servizio Segreteria Generale-Anticorruzione avente ad oggetto "Revisione del sistema delle posizioni organizzative dell'Ente in attuazione della Deliberazione di Giunta Comunale ID n. 72 del 02.04.2019" con la quale:

- si approvavano alcune modifiche al quadro delle posizioni organizzative dell'Ente, alla luce di rinnovate esigenze organizzative;

- si approvavano le job description di tutte le 37 posizioni istituite (di cui 34 posizioni di responsabile di Unità Organizzativa Complessa e 3 posizioni di Alta Professionalità);
- si prevedeva un periodo transitorio, che si sarebbe concluso inderogabilmente il 20/05/2019, nel quale gli attuali incarichi di Posizione Organizzativa rimanevano in vigore il tempo necessario per garantire la continuità amministrativa e consentire l'esplicazione delle necessarie procedure comparative per l'individuazione dei nuovi responsabili di P.O;
- si disponeva il posticipo dell'avvio della procedura comparativa per l'attribuzione della titolarità della Posizione Organizzativa di Responsabile Uoc "Gabinetto del Sindaco" successivamente alle elezioni amministrative che si sarebbero svolte nel periodo maggio-giugno 2019, ovvero successivamente all'insediamento del nuovo Sindaco, nonché la non immediata riattivazione presso il Servizio Legale della posizione di Alta Professionalità "Contenzioso Giudiziario";
- si dava mandato al Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione di procedere all'istruttoria della pesatura delle posizioni organizzative così come modificate dalla stessa determinazione e secondo le modalità e i criteri del nuovo Manuale approvato con Deliberazione GC ID N.72 del 02/04/2019;

Dato atto:

- che con Determinazione Dirigenziale n. 513 del 04/04/2019 sono state regolarmente indette le procedure comparative per l'attribuzione dei n. 36 incarichi di Posizioni Organizzative istituite con la Determinazione n. 498/2019 sopracitata, ad eccezione della Posizione denominata "Responsabile UOC Gabinetto del Sindaco" la cui copertura è stata posticipata al termine delle procedure di insediamento del nuovo Sindaco;
- che al 21/05/2019 risultavano coperte tutte le Posizioni Organizzative per le quali è stata indetta rispettiva procedura comparativa;
- che con Determinazione RUAD 1393 del 12/09/2019 del Servizio Segreteria Generale e Anticorruzione e relativi allegati avente ad oggetto "Approvazione della graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente in attuazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 02/04/2019 e del Decreto Sindacale PG n. 2019/0135704 come integrato dal Decreto Sindacale PG n. 2019/0135946" è stata approvata la proposta di graduazione delle nuove posizioni organizzative istituite a decorrere dal 21/05/2019 di cui all'art. 13 del CCNL- Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, predisposta dal Servizio Gestione e Sviluppo del personale e dell'organizzazione nonché dei successivi aggiornamenti aventi decorrenza 01/07/2019 (aggiornamento periodico); 01/08/2019 (pesatura straordinaria a seguito del provvedimento di rotazione straordinaria degli incarichi dirigenziali disposto dal Sindaco con propri Decreti PG n. 0135704 e 0135946/2019 e dei conseguenti atti di riassegnazione del personale AD n. 1198 del 30/07/2019 e di redistribuzione del budget Deliberazione GC n. 1127 del 26/07/2019, limitatamente alle posizioni organizzative direttamente e indirettamente interessate dal citato provvedimento di rotazione);

Richiamati:

- Le intervenute nomine dei Responsabili di Unità Organizzative Complesse nonché gli incarichi di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità conferiti dai rispettivi Dirigenti a seguito dello svolgimento delle procedure comparative rispettivamente indette per l'individuazione del personale cui attribuire la responsabilità di posizione organizzativa a decorrere dal 21/05/2019 e fino al 20/05/2022, salvo rinnovo;
- l'incarico attribuito dal Sindaco Vecchi in data 23.05.2015, P.G. n. 21357 (e successivamente confermato in data 10.07.2019, P.G. n. 135704) alla Dr.ssa Giubbani Battistina, della direzione del Servizio "Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione" dal 01.06.2015 e fino alla scadenza del contratto a tempo determinato (leggesi 31.12.2019);
- l'incarico ad interim attribuito dal Sindaco Luca Vecchi in data 31/01/2020, P.G. n. 25249 alla Dr.ssa Giubbani Battistina della direzione del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione dal 01/02/2020;

Dato atto:

- che la consistenza delle fasce retributive, è la seguente, come da Determinazione dell'allora Direttore Generale n. 25263 del 26/11/2008 avente per oggetto "Provvedimenti conseguenti alla Deliberazione di G.C. n. 22583/310 del 29/11/2006 "Approvazione della metodologia per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative" relativamente all'anno 2007":

FASCIA A	10.500,00 Euro annuali (di cui 85% retribuzione di posizione più 15% premio di risultato)
FASCIA B	9.600,00 Euro annuali (di cui 85% retribuzione di posizione più 15% premio di risultato)
FASCIA C	8.400,00 Euro annuali (di cui 85% retribuzione di posizione più 15% premio di risultato)

- che il Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato come Allegato C della Deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 09/05/2019 prevede che la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini del pagamento della retribuzione di risultato dipende per il 70% dal valore percentuale del grado di raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi di Peg assegnati alla struttura di riferimento, come attestati nel rendiconto di gestione, e per il 30% dalla valutazione delle competenze agite: il livello di performance individuale raggiunto dal titolare in riferimento a un determinato periodo è dato da un valore percentuale sintetico che deriva dalla combinazione di questi due indicatori;
- che le competenze trasversali e i comportamenti organizzativi da valutare sono individuati nella job description di ciascuna posizione e riportati nella scheda di valutazione e sono valutati secondo la frequenza con cui tali competenze sono agite: 2 punti se agite con continuità; 1 punto se non agite costantemente; 0 punti se totalmente non agite.

COMPETENZE	DESCRIZIONE	INDICATORI COMPORTAMENTALI
1. Pensiero sistemico	Descrive la capacità di avere una prospettiva d'insieme dei fenomeni e/o problemi, ponendo attenzione alla relazione tra le parti e/o tra gli elementi principali.	Utilizza idee, questioni e osservazioni in un unico concetto riconoscendo gli aspetti chiave di una situazione complessa. Identifica utili rapporti fra dati complessi di situazioni non affini.
2. Programmazione	Capacità di pianificare, gestire e controllare le attività inerenti la propria area di responsabilità o uno specifico ambito progettuale.	Pianifica e programma attività anche complesse attraverso una visione d'insieme che gli consente di stabilire priorità e criticità. Previene e gestisce variazioni e picchi di carico operativo delle attività, mettendo adeguatamente a frutto le risorse e garantendone sempre i risultati.
3. Costruzione di reti relazionali	Descrive la capacità di costruire e mantenere reti di relazioni finalizzate allo scambio di informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi	Ha una vasta rete di contatti sia interni che esterni all'organizzazione, lavora attivamente per ampliarla e utilizza con successo strategie efficaci in diversi contesti.

Dato atto che:

- Il percorso di valutazione per anno 2019, per tutti i dipendenti di posizione organizzativa, si è svolto in conformità con quanto previsto dal sopracitato Sistema di misurazione e valutazione della performance – Allegato C alla deliberazione GC n. 94 del 09/05/2019;
- le schede di valutazione dei titolari di posizione organizzativa sono pervenute allo scrivente Servizio debitamente compilate e firmate dai Dirigenti di riferimento;

Precisato inoltre che il nuovo Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative prevede che il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, che l'importo complessivo delle retribuzioni di posizione non supera l'85% del salario accessorio all'uopo dedicato; che l'importo delle singole indennità di posizione varia in relazione alla graduazione della pesatura di ciascuna di esse; che il valore massimo di ciascuna indennità di risultato è pari al 15% del rispettivo salario accessorio ed è erogata proporzionalmente alla misurazione della performance individuale annuale del titolare di posizione organizzativa, secondo le risultanze del sistema di misurazione valutazione della performance del Comune di Reggio Emilia.

Atteso che sul presente provvedimento si esprime, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa come prescritto dall'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Visti:

- Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018;
- il nuovo Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative approvato con Deliberazione di Giunta Comunale ID n. 72 del 02/04/2019;

DETERMINA

1. di corrispondere, in applicazione di quanto indicato in premessa, quale retribuzione di risultato ai funzionari con incarico di Posizione Organizzativa per l'anno 2019 l'importo lordo individuale risultante dalla Tabella di dettaglio costituente Allegato A alla presente determinazione applicativa del Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 /2019 e s.m.i. e del Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato come Allegato C della Delibera di Giunta Comunale n. 94 /2019, sulla base delle schede di valutazione validate e pervenute allo scrivente Servizio;
2. di imputare la complessiva spesa di Euro 51.411,97 come segue:
 - quanto a euro 47.125,37 relativamente ai funzionari con incarico di posizione organizzativa assegnati ai diversi Servizi del Comune, al Bilancio Pluriennale 2020 - 2022, esercizio 2021, sui pertinenti capitoli di spesa destinati alla retribuzione accessoria delle Posizioni

Organizzative, che risultano aumentati delle risorse di cui al Fondo Pluriennale Vincolato dell'anno 2019;

- quanto a euro 4.286,60 relativamente ai funzionari con incarico di posizione organizzativa assegnati all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, al Bilancio Pluriennale 2020 - 2022, esercizio 2021, sul pertinente capitolo di spesa destinato alla retribuzione di spesa destinato alla retribuzione accessoria della Posizioni Organizzative, che risulta aumentato delle risorse di cui al Fondo Pluriennale Vincolato dell'anno 2019.

Si attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo al Dirigente firmatario.

La Dirigente di Servizio
(Dott. ssa Battistina Giubbani)