



COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **52**

in data **31/03/2022**

Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemilaventidue** addì **31 - trentuno** - del mese **marzo** alle ore **09:30** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO-FUNZIONALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE; NUOVA MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE DI SELEZIONE; REVISIONE DEL SISTEMA PREMIALE DELLE P.O; RIDEFINIZIONE DELLE STRUTTURE DI TERZO LIVELLO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA; APPROVAZIONE DELL'AVVISO INTERNO PER L'AFFIDAMENTO DEI RELATIVI INCARICHI.

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
PRATISSOLI Alex	Vicesindaco	SI
BONVICINI Carlotta	Assessore	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	SI
DE FRANCO Lanfranco	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
RABITTI Annalisa	Assessore	SI
SIDOLI Mariafrancesca	Assessore	SI
TRIA Nicola	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **GANDELLINI Dr. Stefano**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato quanto disposto dalle norme sottoriportate:

- art. 4 (struttura dell'Ente) e art. 17 (Posizioni organizzative e Alte Professionalità), del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi - sezione "A", approvato con deliberazione n. 22519/267 del 1.10.2010 e successive integrazioni;
- TITOLO IV - UFFICI E PERSONALE dello Statuto Comunale;
- TITOLO IV - ORGANIZZAZIONE E PERSONALE del D.Lgs. 267/00 e successive modificazioni ed integrazioni;
- artt. 5 e 6 del D.Lgs. 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni;
- gli artt. 13-14-15 del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018, che ridefinisce la disciplina delle posizioni organizzative;

Considerato che:

- con Deliberazione di G.C. n. 194 del 29/11/2019 *"Indirizzi per la revisione organizzativa dell'Ente, modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e avvio delle procedure selettive per la stipula di contratti a tempo determinato di qualifica dirigenziale"*, è stato avviato un percorso di revisione della struttura organizzativa comunale;
- con Deliberazione di G.C. n. 20 del 30/01/2020 la Giunta Comunale ha approvato la nuova struttura organizzativa dell'Ente, operativa a far data dal 01/02/2020 ed ha attribuito al Direttore Generale il mandato di effettuare un approfondimento tecnico, propedeutico alla disposizione definitiva del quadro delle posizioni organizzative, da effettuarsi mediante il coinvolgimento delle figure dirigenziali incaricate, in particolare, per quanto attiene la distribuzione delle funzioni in relazione all'efficienza ed efficacia dei processi decisionali e dei processi di lavoro;
- con Deliberazione di G.C. n. 156 del 22/10/2020 la Giunta Comunale ha approvato modifiche alla struttura organizzativa dell'Ente, operativa a far data dal 01/11/2020;
- si intende dare completezza alla struttura organizzativa, procedendo all'assetto delle posizioni di terzo livello, con la finalità di rendere la struttura comunale sempre più coerente con gli obiettivi di mandato da realizzare.

Tenuto conto che:

- il CCNL Funzioni Locali del 2018 ha modificato la disciplina relativa all'area delle posizioni organizzative prevedendo che le stesse possono essere istituite per:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

- b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali;

e stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative siano conferiti per un massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;

- il vigente "*Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle Posizioni Organizzative*", approvato con Delibera G.M. n.72 del 02/04/2019, prevede, pertanto, che le posizioni organizzative siano istituite sulla base delle esigenze manifestate dall'organizzazione e assolvono alle funzioni di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- la loro istituzione risponde esclusivamente al bisogno dell'organizzazione di individuare presidi intermedi di responsabilità stabili, incrociando non solo l'esigenza di specialità tecnica e gestionale, ma anche le primarie necessità organizzative di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.
- l'istituzione e/o modifica della posizione non implica necessariamente l'immediata attivazione della procedura comparativa per la copertura della posizione. In ogni caso è possibile, successivamente, procedere all'attivazione della procedura per la copertura della posizione, se avallata dal Direttore Generale.

Considerato che:

- la regolamentazione interna affida alle figure dirigenziali presenti nell'Ente l'approfondimento tecnico-organizzativo sull'ottimizzazione della micro-struttura e dell'assetto di terzo livello sia in materia di istituzione che di modificadelle posizioni organizzative;
- il processo di ricognizione effettuato dal D.G. presso i dirigenti ha evidenziata la necessità di apportare modifiche al quadro delle posizioni organizzative dell'Ente, attraverso l'istituzione, la rivisitazione di alcune funzioni e alla ridenominazione di alcune strutture in relazione alle attività ad esse assegnate nonché al perseguimento costante degli obiettivi di efficacia, efficienza, economicità, al fine di rispondere meglio alle indicazioni del presente mandato amministrativo ed ottimizzare il funzionamento complessivo della struttura organizzativa;
- i dirigenti, come previsto dal Manuale sopracitato, hanno inviato al Servizio Gestione e Sviluppo del personale e dell'organizzazione le richieste formali, conservate agli atti d'ufficio, e le proposte di Job Description delle posizioni organizzative da istituire o modificare;
- il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione ha trasmesso al Direttore Generale le risultanze dell'istruttoria effettuata sulle proposte ricevute, congruenti agli indirizzi dell'Amministrazione Comunale e conformi alle norme e alla regolamentazione interna, nonché, sotto il profilo della spesa, con le risorse stanziare a tal fine;
- la riconfigurazione delle posizioni organizzative, comporta la conferma di 25 posizioni esistenti, la ridenominandone di 13 in relazione alle funzioni assegnate, e l'istituzione di 5 nuove posizioni, come indicato nell' organigramma, allegato B);

- in particolare è emersa la necessità di redistribuire e valorizzare le funzioni presenti nelle due Aree Tecniche, al fine di ottenere le condizioni di massima efficienza operativa e gestire i flussi informativi che rappresentano uno dei principali punti di contatto tra l'Amministrazione ed i cittadini:
 - nell'Area "Sviluppo Territoriale" sono state proposte due Posizioni organizzative, Unità Organizzativa Complesse, collocate nelle strutture a maggior complessità tecnica e gestionale, sulla base dell' esigenza di fluidificazione dei processi decisionali e dei processi di lavoro;
 - nell'Area "Programmazione territoriale e progetti speciali" sono state istituite due Posizioni organizzative, Alte Professionalità, caratterizzate da elevato contenuto professionale e specializzazione negli ambiti tematici di riferimento, cui possono essere affidati funzioni di staff, che comportano attività di studio, analisi e formulazione di soluzioni a problematiche complesse;
- inoltre, nel servizio "Polizia locale e protezione civile" è stata proposta l'istituzione della UOC "Servizi amministrativi polizia locale" con il compito di gestire tutta la parte relativa all'Ufficio verbali del codice della strada.

Preso atto che il Direttore Generale ha rassegnato la propria proposta di definizione di dettaglio della micro-struttura organizzativa comunale (Allegato A) e risulta condivisibile, in quanto congruente con le finalità perseguite dall'Amministrazione;

Dato atto, altresì, che l'individuazione del dipendente cui conferire l'incarico è operata dal dirigente del Servizio nel quale è collocata la posizione, tramite la procedura comparativa per l'affidamento degli incarichi di U.O.C. e A.P., come previsto all'art. 4 del Manuale sopracitato;

Ritenuto opportuno, in coordinamento con le misure previste sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza dall'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024, approvato con atto G.M. n. 33 del 03/03/2022, effettuare una selezione unica per il Servizio nel quale sono incardinate le posizioni di strutture articolate su base territoriale, con attività simili sul piano organizzativo-funzionale, al fine di agevolare i tempi per la procedura selettiva e per promuovere, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.

Accertato che:

- il completamento del processo di revisione del quadro delle posizioni organizzative richiede l'adeguamento e l'attualizzazione degli elementi del più ampio sistema di sviluppo costituito dalla revisione delle rispettive Job descriptions, non solo in termini di processi presidiati ma anche di competenze, comportamenti e attitudini, così come stabilito per i dipendenti dell'Ente, per i quali è stato avviato un progetto di analisi e descrizione dei profili professionali volto all'adeguamento del sistema di gestione dei dipendenti dell'Ente nonché all'allineamento dei sistemi di formazione e sviluppo delle competenze;

- il conferimento degli attuali incarichi delle Posizioni Organizzative ai dipendenti dell'Ente andranno, in massima parte, a scadere il prossimo maggio 2022.

Rilevata inoltre la necessità:

- di procedere all'indizione delle procedure comparative per l'individuazione del personale cui attribuire la responsabilità di posizione organizzativa con un unico Avviso interno, cumulativo, per tutte le posizioni, sia per le nuove istituzioni sia per quelle che scadono a maggio 2022, predisposto, visto i tempi ristretti, dalla dirigente ad interim del Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione (allegato B)
- di approvare, all'interno del perimetro della struttura organizzativa, la coerenza delle funzioni interessate dalle modifiche organizzative delineate nelle schede di Job description di ogni posizione organizzativa da parte del Direttore Generale;
- di effettuare in modalità digitale la presentazione delle domande di partecipazione alla procedura comparativa, utilizzando gli strumenti offerti dalle tecnologie ICT (CIE E SPID), in luogo delle modalità tradizionali basate su moduli cartacei (modifica art. 4.1 Manuale)
- di demandare alla dirigenza dei Servizi la realizzazione della procedura comparativa per l'individuazione dei dipendenti che potranno essere titolari delle posizioni organizzative dell'Ente, a per le nuove istituzioni sia per quelle che scadono a maggio 2022.

Considerato altresì, che:

- l'art. 15 del citato CCNL del 21.05.2018 stabilisce che al personale titolare di posizione organizzativa spetta un trattamento economico accessorio composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
- l'art. 15, comma 4, in particolare e analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, prevede per il finanziamento della retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite;
- secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 7, CCNL 2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative accantonate all'interno del bilancio degli enti concorrono alla definizione del tetto massimo al salario accessorio, previsto dall'art. 23 comma 2 D. Lgs 75/2017;
- nell'ambito delle risorse di cui al precedente paragrafo, si ritiene doveroso modificare il sistema di erogazione della quota di retribuzione di risultato, utilizzando il Fondo destinato al salario accessorio delle P.O., nell'ottica di garantire un raccordo tra la valutazione dell'efficienza della struttura con quella del singolo, e quindi alla relazione tra la performance organizzativa e quella individuale, cercando di assicurare che i trattamenti premiali vengano erogati a coloro che hanno realmente contribuito al raggiungimento dell'obiettivo assegnato alla struttura di appartenenza in sede di programmazione, come descritto dall'art. 15 - *Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato* - comma 4 del CCNL Funzioni Locali 2018;

- pertanto, eventuali risorse accantonate per le finalità di cui al citato art. 14 CCNL 2018, in un determinato anno, qualora non siano state utilizzate integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato. Tali somme andranno ad integrare i premi di risultato delle posizioni che hanno ricevuto una valutazione di eccellenza, in analogia con quanto disposto dall'art. 69 del CCNL "Differenziazione del premio individuale".

Visti

- gli art. 108 e 110 del Dlgs 267/2000;
- il Titolo II e il Titolo IV del vigente Statuto comunale;
- gli articoli della Sezione "A" del vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia assetto organizzativo, funzioni e responsabilità dirigenziali;
- il CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018;

Visti il parere favorevole, apposto in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali n. 267/2000, di regolarità tecnica, espresso dal Direttore Generale;

Con voti unanimi palesemente espressi

DELIBERA

- di approvare, per le motivazione e secondo le modalità espresse in premessa, l'aggiornamento del sistema organizzativo-funzionale delle Posizioni organizzative:
 - nuove modalità di presentazione delle domande di selezione
 - revisione del sistema premiale delle Posizioni Organizzative
 - ridefinizione delle strutture di terzo livello della struttura organizzativa
 - approvazione dell'Avviso interno per l'affidamento dei relativi incarichi, come da allegati A) e B), parte integrante della presente delibera;
- di conferire mandato al Direttore Generale di verificare la coerenza delle funzioni interessate dalle modifiche organizzative, all'interno del perimetro della struttura organizzativa e delineate nelle schede di Job description di ogni posizione, per la successiva approvazione;
- di dare mandato al Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione di attivare l'iter della procedura comparativa per l'affidamento degli incarichi di Posizione Organizzativa, pubblicando l'Avviso interno, cumulativo per tutte le posizioni organizzative dell'Ente (Allegato B);

- di modificare la modalità di presentazione delle domande di partecipazione alla procedura comparativa, utilizzando gli strumenti offerti dalle tecnologie ICT (CIE E SPID), in luogo delle modalità tradizionali basate su moduli cartacei (modifica art. 4.1 Manuale)
- di far decorrere le modifiche alla struttura organizzativa dal 21/05/2022
- di demandare alla dirigenza dei servizi la realizzazione della procedura comparativa per l'individuazione dei dipendenti che potranno essere titolari delle posizioni organizzative dell'Ente;
- di modificare il sistema di erogazione della quota di retribuzione di risultato, all'interno delle risorse di cui all'art. 15 - *Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato* - comma 4 CCNL 2018 come descritto in premessa;
- di dare mandato ai dirigenti delle funzioni trasversali di adeguare i sistemi gestionali e di programmazione alle modifiche organizzative qui approvate;
- di disporre la comunicazione ai capi gruppo consiliari.
- di dare comunicazione del presente provvedimento alle OO.SS di categoria

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di procedere quanto prima all'indizione delle procedure selettive e alle conseguenti assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 delle 14 figure dirigenziali;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 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

GANDELLINI Dr. Stefano