

Proponente: 31.A
Proposta: 2022/1290
del 17/06/2022



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 1145
del 23/06/2022

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: APPROVAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 16 COMMA 8 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2016/2018, DELLA GRADUATORIA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE, ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE GIURIDICHE DI RIFERIMENTO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DELL'ENTE, ANNO 2021 DECORRENZA 1 GENNAIO 2021.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 45 di I.D. del 29.03.2022 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022-2024 e la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19.04.2022, immediatamente esecutiva, è stato approvato il Piano delle Performance 2022-2024, il Piano esecutivo di Gestione 2022 (art. 169 del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii) e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 di I.D. del 29.03.2022 sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2022 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia e i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati il Rendiconto della Gestione 2021 ed i relativi allegati;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 di I.D. del 28.04.2022 sono stati approvati anche il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2021 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia ed i relativi allegati, Conto che concorre alla definizione del parametro di spesa di personale unitamente al Rendiconto di Gestione del Comune;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 di I.D. del 23.12.2021, avente ad oggetto il "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2021-2022-2023 – STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI – RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA" è stato adottato lo stralcio 2022 del Piano Triennale dei Fabbisogni dell'Ente e la parziale modifica dell'anno 2021 in ordine all'acquisizione di personale in mobilità da altri enti, delle esigenze occupazionali ed organizzative nonché delle progressioni di carriera tra le aree;

Letto

- la Deliberazione di GC n.241 del 16/12/2021 con cui si autorizzava il Presidente della delegazione trattate a sottoscrivere il Contratto Collettivo decentrato integrativo del Comune di Reggio Emilia di cui alla preintesa del 27 ottobre 2021 acquisita agli atti di PG. n. 233359/2021, nonché l'ipotesi di *"Accordo sulla distribuzione del fondo risorse decentrate: a partire dall'anno 2020 per tutto il tempo di vigenza del CCDI siglato in data 27 ottobre 2021."* trasmesso all'Aran il 14/01/2022.
- il parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori dei conti (verbale n. 30 del 29.11.2021) in ordine al CCDI parte normativa e "Ipotesi distribuzione del fondo Risorse decentrate" richiamati al punto precedente.

Nonché letto:

- l'atto di costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2021, avvenuta con Deliberazione di G.C. n.133 del 13 luglio 2021 - Allegato G "Indirizzi per la costituzione del fondo destinato all'incentivazione del personale non dirigente e del personale con qualifica dirigenziale" sottoposto a verifica da parte del Collegio dei revisori dei conti in data 01 ottobre 2021 con verbale n. 22.
- Il verbale di incontro sindacale del 5 novembre 2020 PG. n. 196129 del 25 novembre 2020, sulla attuazione del percorso di individuazione delle posizioni di specifiche responsabilità (art. 70 quinquies ccnl) - attribuzione 2019/2020 - e attuazione dei criteri di premialità della performance

individuale (artt. 17- 18 del dlgs 150/2009 – artt. 68 -69 del ccnl del 21/05/2018 – attribuzione 2019/2020 - nonché il verbale di intesa sulla costituzione e distribuzione del fondo risorse decentrate: distribuzione anno 2019, costituzione/distribuzione anno 2019/2020 PG n. 217246 del 21 dicembre 2020 – sottoscrizione definitiva verbale PG. n. 18128 del 20 gennaio 2021 con cui, da un lato, si condivideva che *“L'emergenza Covid-19 nei primi sei mesi dell'anno 2020 ha fatto concentrare l'impegno dell'Amministrazione e le relazioni sindacali su tematiche contingenti legate alla gestione delle assenze del personale. Tali eventi hanno determinato i ritardi nella condivisione dei criteri di dettaglio per l'applicazione degli istituti del salario accessorio del personale dipendente.”*, ma ulteriormente nell'allegato si definiva che...*“Per l'anno 2020, terminata la definizione dei criteri di dettaglio della valutazione, si provvederà ad attivare il percorso di valutazione ordinario per arrivare ad una definizione del sistema di performance individuale nei tempi previsti dalle norme di riferimento (aprile 2021)”*

Considerato che:

- Le progressioni economiche orizzontali costituiscono un sistema di avanzamento all'interno di ciascuna categoria/area tramite il collocamento su posizioni economiche che prevedono un incremento economico rispetto al trattamento tabellare iniziale.
- L'art. 23, comma 2 del d.lgs. 150/2009 stabilisce che: *“Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*.
- Il finanziamento delle progressioni orizzontali è a carico del fondo destinato alla contrattazione integrativa.
- In sede di contrattazione decentrata si definiscono le modalità di utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la cd *“produttività”*.
- Le risorse c.d. *“stabili”* sono rivolte al finanziamento di istituti contrattuali ed economici destinati a consolidarsi negli anni, tra i quali le progressioni orizzontali.
- Con le risorse stabili, quantificate in base alle regole fissate dai contratti nazionali, il fondo deve coprire i costi degli sviluppi di carriera del personale costituiti dal differenziale economico tra la posizione iniziale e lo sviluppo economico all'interno della stessa della categoria/area di appartenenza.

Visto e richiamato, pertanto:

- L'Art. 16 *Progressione economica all'interno della categoria* CCNL 2016/2018, dove si definiscono i criteri generali di attribuzione dei suddetti miglioramenti economici :
 - “1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.*
 - 2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

3. *Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

4. *Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

6. *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

7. *L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo 21 che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.*

8. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*

.....

10. *Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL. “*

- il punto 2.3 del CCDI citato sopra dove si articolano in maniera definitiva i criteri di premialità della performance individuale ed i criteri di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali anche per l'anno 2021, come da verbali citati in precedenza, del Comune di Reggio Emilia.
- Il verbale PG n. 217246 del 21 dicembre 2020, già citato, dove le parti convengono non solo sulle modalità di distribuzione delle risorse decentrate come da intese indicate sopra riferibilmente all'anno 2019 e 2020 e non ancora utilizzate, ma anche dispongono, al punto 6, di destinare alle progressioni orizzontali annuali, già dall'anno 2021, la somma indicativa di 135.000 Euro, cifra definita prendendo a riferimento i residui medi generati da personale in uscita, cifra che annualmente potrà essere modificata, attraverso accordo sindacale specifico, qualora l'andamento del fondo parte fissa non avesse sufficiente capienza.

Richiamati per organicità di esposizione i criteri di definizione delle graduatorie di cui ai riportati art. 16 comma 8 CCNL 2018 e punto 2.3 del CCDI:

- Le graduatorie sono di ENTE e per CATEGORIA GIURIDICA e comprendono chi:
 - era in servizio al 1 gennaio 2021,
 - ha tre valutazioni riferite agli anni 2018, 2019, 2020 (media positiva)
 - ha l'anzianità minima, prevista dal Contratto Collettivo decentrato, riferita alla categoria economica di appartenenza come da TABELLA A - soglie attese per categoria, previste al citato punto 2.3 del CCDI.

- La posizione in graduatoria è data dalla valorizzazione di tre elementi
 - 1.1. esperienza nella categoria economica di appartenenza
 - 1.2. punteggio di valutazione
 - 1.3. punteggio aggiuntivo premiale decrescente rispetto alla categoria di appartenenza

TABELLA DI SINTESI

CATEGORIA A	Valutazione	Esperienza	Punteggio aggiuntivo decrescente	TOTALE
A	60	30	10	100
B	60	30	10	100
C	70	20	10	100
D	80	10	10	100

richiamati sempre per organicità di esposizione i criteri di valorizzazione dei diversi elementi previsti:

1. Esperienza

- viene valorizzata l'anzianità nella categoria economica eccedente il tempo di permanenza minimo richiesto dal contratto
- Per le categorie iniziali viene valorizzato anche il servizio a tempo determinato prestato presso il Comune di Reggio Emilia, nonché i periodi prestati, sempre nella categoria economica, presso altri enti nel caso di assunzioni per mobilità sono *considerati utili i periodi pari o superiori a 180 giorni (181 giorni = 1 anno)*, fino ad un massimo di 15 anni di esperienza valutabile con esclusione dei periodi prestati ex art 90 o 110 (dirigenti) del Tuel.
- Nel caso di personale assunto per Mobilità *gli anni di permanenza nel gradino si conteggiano a decorrere dalla data di assunzione a tempo indeterminato nella medesima categoria presso l'Ente di provenienza*
- Il punteggio massimo attribuito al parametro dell'esperienza si differenzia in base alle graduatorie di ciascuna categoria giuridica :
 - 30 punti max per la graduatoria della CAT. A
 - 30 punti max per la graduatoria della CAT. B
 - 20 punti max per la graduatoria della CAT. C
 - 10 punti max per la graduatoria della CAT. D

2. La valutazione

- Per accedere alla graduatoria il dipendente deve disporre delle 3 valutazioni relative al triennio di osservazione svolte presso il Comune RE.
- Il personale assunto per mobilità da altro ente è inserito in graduatoria solo se ha cumulato almeno tre valutazioni presso il comune di Reggio Emilia.
- Per il personale comandato l'Amministrazione Comunale utilizza la valutazione sulla scheda del Comune di Reggio Emilia compilata da parte dell'Ente di assegnazione.
- Definiti i requisiti di accesso , per attribuire il punteggio utile a progredire nelle posizioni di graduatoria si fa riferimento alla media triennale normalizzata.

- La formula di normalizzazione, contrattualmente definita, prevede che per ogni anno si calcoli la media delle valutazioni di ente, la media delle valutazioni Servizio e, sempre per ogni anno, il rapporto Media Ente/Media Servizio (ogni rapporto viene ricondotto all'intervallo 0,85 -1,15)
- conseguentemente, per attribuire il punteggio al singolo lavoratore si Moltiplica, per ogni anno, la valutazione di ciascun dipendente per il corrispondente rapporto Media Ente/Media Servizio, si calcola la media triennale delle valutazioni annuali normalizzate, media che, se superiore a 100, viene ricondotta a 100, poiché il valore massimo di valutazione con cui si entra in graduatoria è 100.
- Il punteggio massimo attribuito al parametro della valutazione si differenzia in base alle graduatorie di ciascuna categoria giuridica :
 - 60 punti max per le graduatorie delle CAT. A e B
 - 70 punti max per la graduatoria della CAT C
 - 80 punti max per la graduatoria della CAT D

3. Punteggio aggiuntivo premiale decrescente rispetto alla categoria di appartenenza

- Ad ogni posizione economica viene attribuito in maniera automatica un punteggio definito nella tabella riportata sotto.

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO								
categoria	Posizione economica							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A	10,00	7,50	5	4,50	0,00	0,00	-	-
BG3	-	-	8,00	6,00	4,00	2,00	0,00	-
B	10,00	8,33	6,67	5,00	3,33	1,67	0,00	-
C	10,00	7,50	5,00	4,50	0,00	0,00	-	-
D/DG3	10,00	8	6,00	4,00	2,00	0,00	0,00	-

Dato atto che

- una volta definito i valori per ogni lavoratore/trice la formulazione della graduatoria prevede:
 - a) ai fini della attribuzione del valore della valutazione tra il minimo ed il massimo previsto per la categoria giuridica di appartenenza: di assegnare il massimo dei punti a chi vanta la valutazione media triennale normalizzata massima (Es Cat. A valutazione massima rappresentata 100 : punti massimi 60);
 - b) nel merito del valore da attribuire all'esperienza: di assegnare il valore tra il minimo ed il massimo previsto per la categoria giuridica di appartenenza, attribuendo il valore massimo previsto per la categoria giuridica di appartenenza all'anzianità nella categoria economica del dipendente con l'anzianità più elevata che partecipa alla graduatoria
 - c) ed infine: di assegnare il "*punteggio aggiuntivo premiale*" decrescente rispetto alla categoria di appartenenza.

- *“In caso di valutazioni di pari punteggio, sarà data la precedenza al personale con valutazione sulla competenza applicata e sui comportamenti professionali e organizzativi più elevata, e in caso di ulteriore parità al personale con anzianità, nella categoria economica, più elevata”* (CCDI).
- Tuttavia, l'applicazione pratica dei criteri ha richiesto al tavolo sindacale di pronunciarsi, ulteriormente, in via interpretativa per declinare i dettagli applicativi dei singoli elementi, interpretazioni trasfuse in una NOTA A VERBALE CONGIUNTA, allegata alla presente determinazione. (Allegato B - PG n. 98866 del 21/04/2022);

Ritenuto doversi inoltre specificare che, laddove i fattori indicati nell'ambito del paragrafo “Pari Punto” della NOTA A VERBALE CONGIUNTA, allegata alla presente determinazione (Allegato B - PG n. 98866 del 21/04/2022), non fossero sufficienti a definire l'ordine di priorità ai fini della composizione della graduatoria, si farà riferimento, quale ulteriore criterio dirimente di precedenza, all'età anagrafica più elevata posseduta dal lavoratore, in base ai criteri generali del vigente contratto decentrato.

Atteso che:

- l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dipendente non Dirigente -parte normativa- con i relativi allegati e l'ipotesi di accordo sulla distribuzione del fondo risorse decentrate con i relativi allegati per l'anno 2020 e seguenti sono stati sottoposti all'esame del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Reggio Emilia che, con proprio verbale n. 30 del 29/11/2021, ha certificato la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva integrativa del personale dipendente non dirigente con i vincoli di Bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dall'applicazione del CCNL (art. 40 comma terzo del Decreto Legislativo n. 165/2001) sia per l'anno 2020 che per l'anno 2021 ;
- nei documenti citati si richiama il comma 1 dell'art. 8 del CCNL 2018 : *1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4.*
- *I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale (cfr. parere Aran n.3831/2021 del 28/05/2021);*
- i limiti alla parte stabile ed alla parte variabile del fondo sono definiti dal contratto collettivo e vincolati al rispetto dell'art. 23 comma 2 D.Lgs n. 75/2017 (art. 67 comma 7 del CCNL 2016-2018);
- la destinazione delle risorse è predefinita dal CCDI attraverso la quantificazione delle diverse voci di salario accessorio definite da Contratto collettivo nazionale di lavoro.
- In coerenza con la sostenibilità finanziaria del predetto accordo, il CCDI ha destinato allo sviluppo professionale (PEO) per l'anno 2021, la cifra di 135.000 euro, definita prendendo a riferimento i “residui medi” (risorse già destinate alle PEO, liberate sulla parte stabile del fondo, non decurtate) generati dal personale dimissionario, residui che per l'anno 2021 sono stati confermati a consuntivo.
- Per distribuire il budget da destinare a ciascuna categoria, si è operato come da nota interpretativa allegata: definita la maggiore spesa complessiva teorica derivante dall'attribuzione della PEO a tutti coloro che hanno requisiti necessari di anzianità, valutazione e presenza in servizio al 01/01, per poter accedere alla graduatoria, è stata calcolata l'incidenza del costo di ciascuna categoria sul costo totale attraverso un indice percentuale (%), che ha dato i seguenti esiti:

Categoria	%	Budget - euro
A	0,07	89,22

B	6,04	8.150,75
C	37,32	50.379,44
D	56,58	76.380,59
Totale euro		135.000,00

- Il fondo risorse decentrate nell'anno di riferimento (2021) è sufficientemente capiente per attribuire le progressioni nella misura indicata dagli accordi citati in atto.
- Quanto alla maggior spesa di euro 1.450,79 riferita ai necessari arrotondamenti sulle posizioni finali delle singole categorie, si ritiene che gli stessi siano riassorbiti dalle cessazioni intervenute successivamente alla decorrenza delle attribuzioni.
- *“Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo”.* (Corte dei conti Lazio n.7/2019)
- Il vincolo giuridico di destinazione di dette somme si costituisce con la sottoscrizione del CCDI che fa sorgere l'obbligazione indipendentemente dal momento dell'erogazione e che in particolare le spese di cui si discute sono confluite al Fondo Pluriennale Vincolato dell'anno 2021 con Determinazione Dirigenziale Rud n. 1655 del 30 dicembre 2021, per essere riassegnate al Bilancio di previsione dell'esercizio 2022 ed utilizzate nel corso del corrente anno.

Visto l'incarico attribuito alla Dott.ssa Battistina Giubbani dal Sindaco Luca Vecchi in data 31.01.2020 (P.G. n. 25249) della direzione *ad interim* del Servizio “Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione” a decorrere dal 01.02.2020;

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;

DETERMINA

1. di approvare contestualmente, come risulta in **ALLEGATO A)** al presente provvedimento, la graduatoria per l'attribuzione in maniera selettiva delle progressioni economiche orizzontali anno 2021 decorrenza 1 gennaio 2021;
2. di imputare la complessiva spesa di euro 136.450,79 al Fondo risorse decentrate del personale dipendente non dirigente di competenza dell'anno 2021 e precisamente:

- quanto a euro 95.988,18 al Bilancio di Previsione 2022 – 2024 – Esercizio 2022 – del Comune di Reggio Emilia, ai seguenti capitoli del P.E.G. 2022: 39001 – 39003 – 39004 – 39005 – 39006 – 39007 – 39008 – 39009 – 39010, Prodotto PD_3102, che risultano aumentati delle risorse di cui al Fondo Pluriennale Vincolato dell'anno 2021, giusti impegni assunti con determinazione dirigenziale PG n.1655 del 30 dicembre 2021;
 - quanto a euro 40.462,61 al Bilancio di Previsione 2022-2024 – Esercizio 2022 – dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, al capitolo 39001 del P.E.G. 2021, che risulta aumentato delle risorse di cui al Fondo Pluriennale Vincolato dell'anno 2021;
3. di dare atto che la graduatoria di cui all'allegato A) è l'*esito [di una] procedura selettiva [che] ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica (art. 16 c.8 CCNL)* e che pertanto non è previsto alcuno "scorrimento", dovendo la stessa graduatoria essere finalizzata esclusivamente all'individuazione dei soli beneficiari nell'anno di attribuzione, nei limiti delle risorse disponibili per tale finalità nel fondo risorse decentrate.

Si attesa che non sussistono situazioni di conflitto di interesse in capo al Dirigente firmatario.

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO
(Dr.ssa Battistina Giubbani)