

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2022/1673**  
**del 17/08/2022**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 1436**  
**del 17/08/2022**

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

**Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina**

**PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE**

**OGGETTO:** ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE, AI SENSI DELL'ART. 68 E 69 CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 2016/2018, ANNO 2020 .

**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 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 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. 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 28.04.2021 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;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 127 del 30/06/2022, immediatamente esecutiva, sono stati approvati il Piano Integrato delle Attività ed Organizzazione (PIAO), l'integrazione del Piano delle performance 2022/24, del Piano Esecutivo di Gestione 2022 e altri allegati;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 128 del 18/7/2022, immediatamente esecutiva, è stata approvata la verifica degli equilibri di Bilancio ai sensi dell'art. 193 del D. Lgs, n. 267/2000 e la variazione di assestamento al Bilancio di Previsione Finanziario triennio 2022 – 2024 e relativi allegati;
- 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;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 160 di I.D. del 03.08.2022, avente ad oggetto il “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2022/2024 – MODIFICA E INTEGRAZIONE PER L'ANNO 2022 – PRIMO STRALCIO 2023 IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.4 DELL'ALLEGATO L) AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 127 DEL 30.06.2022. RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 01.09.2022.” è stato modificato e integrato l'anno 2022 e adottato il primo stralcio 2023 del Piano Triennale dei Fabbisogni dell'Ente 2022-2024, in ordine all'acquisizione di personale in mobilità da altri enti, delle esigenze occupazionali ed organizzative nonché delle progressioni di carriera tra le aree;

letta

- la Deliberazione di GC n.241 del 16/12/2021 con cui si autorizzava il Presidente della delegazione trattante 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 2020 avvenuto con Deliberazione di G.C. n.123 del 21 luglio 2020 - Allegato G "Indirizzi per la costituzione del fondo destinato all'incentivazione del personale non dirigente e del personale con qualifica dirigenziale" preventivamente sottoposto a verifica da parte dei revisori dei conti in data 26 giugno 2020 con verbale n.16;
- 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" preventivamente sottoposto a verifica da parte del Collegio dei revisori dei conti in data 01 ottobre 2021 con verbale n. 22.
- Il verbale di intesa sulla costituzione e distribuzione del fondo risorse decentrate : distribuzione anno 2019, costituzione /distribuzione anno 2020 sottoposto a verifica da parte del Collegio dei revisori dei conti in data 21/12/2020 con verbale n.39 , PG n. 217246 del 21 dicembre 2020 – sottoscrizione definitiva verbale PG. n. 18128 del 20 gennaio 2021
- 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:

- l'art. 18 "Criteri e modalità" per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance" del D.Lgs. 150/2009 stabilisce : " *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche* ". E precisa che " *E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione..* "
- l'art 68 del CCNL Funzioni Locali del 21 febbraio 2018 dispone " *Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:*
  - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
  - b) *premi correlati alla performance individuale;*
  - .....
precisando ulteriormente che " *La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili, ....e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse* ";
- l'art 69 del predetto CCNL riporta:
  1. *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale ....., che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
  2. *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*
  3. *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;*
- 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. "variabili" sono assegnate in ragione dei risultati raggiunti nell'ambito del ciclo della performance;
- l'importo residuo di risorse stabili allocate sul Fondo 2020, destinate a remunerare la performance organizzativa ed individuale, non interamente utilizzate, sono comunque rese disponibili, nell'anno successivo, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile ( ARAN CFL151);
- al punto 2.3 del CCDI vengono definiti i criteri di premialità della Performance individuale e riporta:

*"La valutazione della performance individuale del personale consente di mettere in correlazione le competenze dimostrate, i comportamenti professionali ed organizzativi espressi con la qualità del contributo individuale assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza, tenuto conto del grado di raggiungimento degli specifici obiettivi di gruppo o individuali assegnati.*

In particolare il sistema mette in correlazione funzionale la quantificazione delle risorse cd "variabili" e la loro distribuzione al:

- *grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- *competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi espressi;*
- *qualità del contributo individuale assicurato alla performance della struttura organizzativa di appartenenza.*

Visto e richiamato, pertanto:

- Il verbale PG n. 217246 del 21 dicembre 2020 , già citato, dove *“le parti convengono sulle modalità di distribuzione delle risorse decentrate come da intese indicate sopra riferibilmente all’anno 2019 e 2020 e come da schema allegato (allegato D) con le seguenti precisazioni rispetto alle somme non ancora utilizzate:.... 2. premi legati alla performance organizzativa ed individuale nei limiti delle risorse a ciò destinate nell’anno 2019 e degli eventuali residui delle somme non spese riferibilmente a tale voce contrattuale nell’anno 2019 ( 564.000 euro indicativamente ) ”*
- il prodromico verbale PG n. 196129/2020 del 5 novembre 2020 dove, preso atto delle risorse disponibili, limitatamente all’anno 2019 in merito all’attuazione dei criteri di premialità della performance individuale anno 2019 si destinano alla performance organizzativa il 68,85%, il 5,32% delle risorse disponibili al premio delle eccellenze (art. 69 CCNL) ed il restante alla performance individuale.

Valutato:

- che le risorse accantonate anno 2019 e finalizzate agli adempimenti di cui all’art. 69 CCNL ammontano a 22.763,56 euro, da distribuirsi unitamente alle risorse accantonate al medesimo titolo sul fondo risorse decentrate anno 2020.
- che il CCDI, citato sopra, in logica di sistematizzazione e riordino dei diversi istituti e dei diversi accordi intervenuti negli anni, definisce, in via transitoria per il 2019 ed in via definitiva per il 2020, il modello di distribuzione delle risorse decentrate ed i criteri di dettaglio.

richiamati per organicità di esposizione i criteri per l’attribuzione dei premi di cui si discute e più precisamente il punto 2.3 del CCDI:

**A) nel merito della *valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi:***

La valutazione sulle competenze applicate e sui comportamenti organizzativi è effettuata dal Dirigente della struttura di assegnazione del dipendente e mette in evidenza l’apporto individuale del lavoratore in termini di conoscenze tecniche e di relazione determinando:

1. l’ampiezza e l’articolazione delle conoscenze applicate nei processi, in situazione di crescente complessità, interfunzionalità ed esposizione esterna;
2. l’efficacia dei comportamenti organizzativi osservati nei processi, in situazione di crescente complessità, interfunzionalità ed esposizione esterna.

Per ciascun profilo professionale è definito il “grado di copertura” atteso dall’Amministrazione, differenziato in relazione alla categoria economica di appartenenza, secondo il presupposto in base al quale a livelli economici più elevati corrisponde un grado di copertura progressivamente più elevato. Una valutazione si intende positiva quando il suo valore è

uguale o maggiore della soglia attesa in relazione alla categoria economica di riferimento ed espressi nella TABELLE A – Soglie attese per categoria del CCDI **riportate in allegato A) per organicità del presente testo provvedimentale.**

**B) nel merito della **valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo e della qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza:****

- Gli obiettivi di gruppo cui il lavoratore è chiamato a contribuire sono indicati nei documenti di programmazione dell'Ente ed, in particolare, nel Piano esecutivo di gestione e nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
- Il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza determina l'ammontare complessivo delle risorse destinata ai premi per l'unità organizzativa di **riferimento**, è certificato dal rendiconto di gestione, secondo le medesime procedure applicate per la misurazione della performance organizzativa, così come determinate dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- **Il grado di raggiungimento degli eventuali obiettivi individuali** è attestato dal Dirigente, il quale è anche il soggetto che, in sede di predisposizione del PEG, definisce l'attribuzione di eventuali obiettivi specifici individuali.
- In sede di compilazione della scheda di valutazione, il Valutatore è tenuto ad esprimere un giudizio anche sulla **qualità del contributo assicurato dal lavoratore alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza**, secondo la seguente graduazione:
  - A : determinante
  - B: molto rilevante
  - C : soddisfacente
  - D : limitato
  - E : non significativo

**C) nel merito **della correlazione dei Premi correlati alla misurazione e valutazione della performance individuale :****

- Nell'ambito delle risorse economiche annualmente stanziata a tal fine in sede di contrattazione decentrata, è definito un premio individuale annuale proporzionato alla categoria economica di appartenenza dei lavoratori, in base ai seguenti coefficienti:
  - Cat. A = 1
  - Cat. B = 1,05
  - Cat. B/3 = 1,11
  - Cat. C = 1,17
  - Cat. D = 1,33
- Il premio annuale sarà destinato in eguale proporzione alla valorizzazione delle competenze e dei comportamenti professionali (50%) ed alla valorizzazione della qualità del contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (50%).
- Una terza componente del premio è destinata ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, e consiste in una maggiorazione del 30% del premio medio attribuito

nell'ambito della categoria economica di appartenenza, il premio individuale è attribuito per le specifiche componenti alle seguenti condizioni e secondo le seguenti graduazioni:

1) *valorizzazione delle competenze e dei comportamenti professionali:*

Valutazione < soglia attesa per categoria (Tab. A) CCDI) premio nessuno

Valutazione ≥ soglia attesa per categoria (Tab. A) CCDI) premio intero

2) *contributo individuale ai risultati collettivi/ quantificazione del premio:*

A = determinante - premio Intero

B = molto rilevante - premio Intero

C = soddisfacente - premio Intero

D = limitato - 50% del premio Intero

E = non significativo - Nessun premio

**D) nel merito della **determinazione del premio:****

- Gli esiti della performance organizzativa di gruppo della struttura di riferimento, come certificati nel rendiconto secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, determinano la percentuale di distribuzione della presente componente del premio individuale, secondo la seguente distribuzione:

1. se l'indice di raggiungimento dei risultati è compreso tra 50% e 70% la percentuale di distribuzione dell'incentivo è pari al 70%;
2. se l'indice di raggiungimento dei risultati è compreso tra 70% e 90% la percentuale di distribuzione dell'incentivo è pari al 90%;
3. se l'indice di raggiungimento dei risultati è compreso tra 90% e 100% la percentuale di distribuzione dell'incentivo è pari al 100%.

**E) nel merito della **maggiorazione del Premio individuale per le valutazioni più elevate** (art. 69 CCNL)**

- Al 20% massimo dei lavoratori della struttura (Area/servizio/udp) dei lavoratori sarà riconosciuta una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Per definire la eventuale graduatoria di merito, ai fini della distribuzione della maggiorazione del premio individuale, avuto riguardo al numero dei premi da distribuire, il CCDI mette in correlazione il contributo di ruolo di ciascun lavoratore con le valutazioni più elevate. E' considerato come criterio prioritario il giudizio attribuito al contributo individuale ai risultati collettivi, con priorità decrescente partendo dal giudizio "determinante" fino ad arrivare a quello "soddisfacente", e quale criterio secondario la valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali. In caso di valutazioni coincidenti, sarà data la precedenza al personale con anzianità di servizio più elevata a tempo indeterminato presso l'ente, indipendentemente dalla categoria o dal profilo di appartenenza.

**F) Nel merito delle **decurtazioni e personale assunto a tempo determinato****

- a) Non sarà erogato il premio al personale assegnato a Strutture organizzative che totalizzano una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati inferiore al 50%.
- b) Non sarà erogato alcun premio al personale cui è stata inflitta una sanzione disciplinare superiore al richiamo verbale nel corso dell'anno oggetto di valutazione (applicazione rinviata ai provvedimenti successivi all'entrata in vigore del CCDI - 1 gennaio 2022-).
- c) Il premio per il personale con contratto di lavoro part time verrà riproporzionato al rapporto orario contrattualmente definito.
- d) Le somme eventualmente non distribuite verranno riassegnate all'anno successivo ed utilizzate per le medesime finalità ( performance individuale)
- e) Il personale assunto a tempo determinato, che abbia lavorato per più di 6 mesi (181 gg) nell'anno solare oggetto di osservazione è sottoposto a valutazione con i tempi e le modalità di cui ai precedenti paragrafi, al medesimo personale verrà attribuito il premio individuale con le specifiche componenti descritte sopra.

Precisato che :

- sono state acquisite le valutazioni di tutti i dipendenti dell'ente riferite all'anno 2020, così come inserite nel sistema gestionale e valorizzate dai responsabili delle diverse strutture. Sulla base delle risultanze del sistema gestionale del personale sono stati ricavati gli ulteriori elementi utili alla quantificazione dei premi individuali.
- successivamente sono stati attribuiti i diversi valori economici sulla scorta dei criteri esposti nelle premesse dell'atto, con la precisazione che nel merito del valore da attribuire alla *"anzianità di servizio più elevata"* è stata valorizzata l'anzianità di servizio prestata presso l'ente a tempo indeterminato indipendentemente dalla categoria o dal profilo di appartenenza.

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 *alla premialità annuale 2020 la somma storica di euro 564.000,00* a cui si sommano 22.763,56 ( residui anno 2019) in virtù delle intese richiamate in premessa;

- l'accordo sulla distribuzione del fondo risorse decentrate citato nelle premesse dell'atto (PG 262839 del 6 dicembre 2021) dispone che le eventuali risorse derivanti da economie di anni precedenti " *verranno prioritariamente destinate a mantenere in via perequativa le quote teoriche individuali di premialità annuali*", risorse perequative che per l'anno 2020 sono quantificate in euro 13.239,60;
- *"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 2020 con Determinazione Dirigenziale Rud n.1407 del 29 dicembre 2020 e 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 la quantificazione dei premi correlati alla misurazione e valutazione della performance individuale del personale non dirigente, ai sensi dell'art. 68 e 69 CCNL comparto funzioni locali 2016/2018, anno 2020, nella misura e nei limiti indicati dalle intese (CCDI vigente) e dalla norme, ai dipendenti così come individuati nell'elenco di cui all'**ALLEGATO B**), parte integrante del presente provvedimento e non pubblicabile.
2. Di attribuire la **maggiorazione del Premio individuale**, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, al 20% dei lavoratori delle strutture (Area/servizio/udp) dell'Ente che hanno ottenuto le valutazioni più elevate, così

come disposto dal CCDI e definita e quantificata nell'elenco di cui all' **ALLEGATO C**), parte integrante del presente provvedimento e non pubblicabile.

3. Di imputare la complessiva spesa di euro 600.003,16 al Fondo risorse decentrate del personale dipendente non dirigente di competenza dell'anno 2020 e precisamente:
  - quanto a euro 409.270,08 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 2020, giusti impegni assunti con determinazione dirigenziale PG n. 1407 del 29 dicembre 2020 e confermati con determinazione dirigenziale PG n.1655 del 30 dicembre 2021;
  - quanto a euro 190.733,08 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 2020;

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

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
(Dr.ssa Battistina Giubbani)