

Proponente: 31.A
Proposta: 2023/1455
del 10/08/2023



**COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA**

R.U.A.D. 1356
del 10/08/2023

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

Dirigente: GIUBBANI Dr.ssa Battistina

PROVVEDIMENTO DIRIGENZIALE

OGGETTO: LIQUIDAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2021.

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

Preso atto che occorre procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato per il personale incaricato di Posizione Organizzativa in seguito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi attesi per l'anno 2021;

Richiamate:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 di I.D. dell'8/04/2021 con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021 -2023 e i relativi allegati, tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 di I.D. dell'08/04/2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione – Risorse finanziarie per l'esercizio 2021 – 2023 per Macro-obiettivi;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 133 di I.D. del 13/07/2021 con la quale sono stati approvati il Piano della Performance 2021-2023, il Piano Esecutivo di Gestione 2021 e i relativi allegati, nei quali sono stati fissati i requisiti ex art. 169 del D.Lgs. 267/00 e ss.mm.ii.;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 di I.D. dell'08/04/2021 con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2021, il Bilancio pluriennale 2021-2023 dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia ed i relativi allegati;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 188 di I.D. del 20/12/2022 con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2023 – 2025 e i relativi allegati, tra cui la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 2 di I.D. del 12/01/2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023 – 2025 – Assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 31/01/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 e contestuale aggiornamento del Piano Esecutivo di Gestione approvato con GC n. 2023/2 del 12/01/2023;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale I.D. n. 189 del 20/12/2022 con la quale veniva approvato il Bilancio di Previsione Esercizio anno 2023 ed il Bilancio Pluriennale 2023-2025 dell'Istituzione Scuole e Nidi dell'Infanzia ed i relativi allegati;

Richiamate altresì:

- ✓ La Deliberazione G.C. n. 72 del 02/04/2019 e s.m.i. e relativi allegati avente ad oggetto "Approvazione del nuovo Manuale per l'istituzione, la gestione, la valutazione delle posizioni organizzative ai sensi di quanto disposto dal CCNL-Comparto Enti Locali del 21/05/2018 "con la quale l'Amministrazione ha ridefinito la disciplina delle posizioni organizzative, recependo quanto prescritto dal CCNL;
- ✓ la Deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 29/11/2019 avente ad oggetto "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” con la quale al punto 12 del dispositivo è stata disposta la proroga per il tempo transitorio e necessario all’espletamento delle procedure selettive e comunque non oltre il 31 gennaio 2020 , dei 12 contratti a tempo determinato con qualifica dirigenziale in essere stipulati ai sensi dell’art. 110 comma 1 e 2 del Dlgs. 267/2000;

- ✓ la Deliberazione di G.C. n.20 del 30/01/2020 avente ad oggetto: “Approvazione nuova macro-struttura organizzativa dell’Ente” con la quale si è proceduto alla revisione della struttura organizzativa a far data dal 01/02/2020;
- ✓ la Deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 20/10/2020 con la quale sono state approvate modifiche alla macro-struttura dell’Ente, disponendo in particolare la suddivisione, con contestuale soppressione, del Servizio Reti, infrastrutture e mobilità nei seguenti presidi dirigenziali di nuova istituzione: Servizio Cura della Città; Struttura di Policy Mobilità sostenibile; Servizio Progettazioni Complesse Reti e Infrastrutture, con decorrenza 01/11/2020;
- ✓ la Determinazione del Direttore Generale n. 1695 del 04/12/2020 che ha approvato la graduazione delle posizioni organizzative dell’Ente in attuazione alla Deliberazione di Giunta Comunale ID n. 72 del 02/04/2019, alla data del 01/01/2020 e 01/07/2020;
- ✓ la Determinazione della sottoscritta Dirigente RUD 42 del 21/01/2021 con la quale si è proceduto al riallineamento delle retribuzioni di posizione dei titolari di posizione organizzativa coerentemente alla graduazione disposta con Determinazione del Direttore Generale RUAD n. 1695 del 04/12/2020;
- ✓ la Determinazione del Direttore Generale n. 1306 del 06/08/2021 che approva la graduazione delle posizioni organizzative dell’Ente in applicazione del Manuale per l’istituzione, la gestione e la valutazione delle posizioni organizzative alla data del 01/07/2021;
- ✓ la Determinazione della sottoscritta Dirigente RUAD 1492 del 14/09/2021 con la quale si è proceduto al riallineamento delle retribuzioni di posizione dei titolari di posizione organizzativa coerentemente alla graduazione disposta con Determinazione del Direttore Generale RUAD n. 1306 del 06/08/2021;
- ✓ la Deliberazione di Giunta Comunale n.133 del 13/07/2021 di approvazione del Piano della Performance 2021-2023 , del Peg 2021 e relativi allegati, e il relativo parere favorevole del Nucleo di Valutazione del 14/03/2022;
- ✓ la Relazione Illustrativa Tecnico-Finanziaria sulla consistenza del Fondo destinato alla retribuzione accessoria del Personale Dirigenziale e delle modalità di distribuzione anno 2020 e anno 2021 (monitoraggio), rubricata al PG n. 267911 del 09/12/2021;

- ✓ la Relazione Illustrativa Tecnico-Finanziaria sulla consistenza del Fondo destinato alla retribuzione accessoria del Personale Dirigenziale e delle modalità di distribuzione anno 2021 e anno 2022 (monitoraggio), rubricata al PG n. 2519 del 05/01/2023;
- ✓ il verbale n. 23 del 01/10/2021 del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Reggio Emilia che ha certificato la costituzione del Fondo 2021 del personale di qualifica dirigenziale e la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva integrativa del personale dirigenziale con i vincoli di Bilancio (art. 40 comma terzo del Decreto Legislativo n. 65/2001) sia per l'anno 2020 (andamento) che per l'anno 2021 (costituzione) e del successivo verbale n. 32 del 04/12/2021 con oggetto "Esame sulla consistenza e sulla distribuzione del Fondo delle risorse decentrate per il personale dirigenziale anno 2020 e 2021";
- ✓ la Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19/04/2022 di approvazione del Piano delle Performance 2022-24, del Piano Esecutivo di Gestione 2022 (art. 169 del D.lgs 267/2000), e relativi allegati", tra i quali la costituzione del fondi anno 2021 (consuntivo) e 2022 (destinazione provvisoria) come allegato G;

Dato atto:

◆ che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 25/05/2023 è stato approvato il consuntivo del Piano Esecutivo di Gestione 2021 e la Relazione sulla Performance 2021, dalla quale risulta che la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa è attestata al 93,2 %, mentre la percentuale di raggiungimento degli obiettivi prioritari è pari al 90,14% , e quindi in entrambi i casi come previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", si può distribuire il 100% delle risorse disponibili sul fondo risorse decentrate così come quantificate in sede preventiva 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";

Richiamate altresì:

◆ le intervenute nomine dei Responsabili di Unità Organizzative Complesse nonché gli incarichi di Posizione Organizzativa di Alta Professionalità conferiti dai rispettivi Dirigenti.

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 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 2021, per tutti i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, si è svolto in conformità con quanto previsto dal sopracitato Sistema di misurazione e valutazione della performance anni 2021-2023 di cui alla la Deliberazione di Giunta Comunale n.133 del 13/07/2021;
- 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 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 minimo teorico 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.

Dato atto altresì che, in applicazione del punto **3. Criteri di graduazione di valore economico delle posizioni** del "Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle Posizioni Organizzative" che prevede che *"qualora a consuntivo si verifichi un risparmio delle somme stanziare a titolo di retribuzione di posizione a causa di modifiche organizzative, assenza del titolare, copertura della posizione inferiore all'anno, tali risorse sono redistribuite a titolo di retribuzione di risultato, proporzionalmente al valore delle posizioni istituite"*, si è proceduto a ridistribuire il risparmio di 62.078,48 Euro sul Fondo, proporzionalmente al premio teorico intero spettante con adeguamento alla percentuale di valutazione, come da prospetto Allegato A parte integrante della presente determinazione,

Visto l'incarico ad interim prorogato dal Sindaco Luca Vecchi in data 31/01/2023, P.G. n. 32027, alla Dr.ssa Giubbanì Battistina della direzione del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione dal 01/02/2023;

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 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022;
- il 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 e s.m.i.;

DETERMINA

1. di corrispondere, in applicazione di quanto indicato in premessa, quale retribuzione di risultato al personale con incarico di Posizione Organizzativa per l'anno 2021 l'importo lordo individuale risultante dalla Tabella di dettaglio costituente Allegato A parte integrante 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 s.m.i. e del Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato come Allegato C della Delibera di Giunta Comunale n. 133 del 13/07/2021, sulla base delle schede di valutazione validate e pervenute allo scrivente Servizio;

2. di imputare la complessiva spesa di Euro 110.099,68 come segue:
 - quanto a Euro 100.900,51 relativamente al personale con incarico di posizione organizzativa assegnato ai diversi Servizi del Comune, al Bilancio Pluriennale 2023 – 2025, esercizio 2023, 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 2021, giusti impegni assunti con determinazione dirigenziale RUD n. 1655 del 30 dicembre 2021 e confermati con determinazione dirigenziale RUD n. 1561 del 28 dicembre 2022;
 - quanto a Euro 9.199,17 relativamente al personale con incarico di posizione organizzativa assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, al Bilancio Pluriennale 2023 – 2025, esercizio 2023, dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, sul pertinente capitolo di spesa destinato alla retribuzione accessoria delle Posizioni Organizzative, che risulta aumentato delle risorse di cui al Fondo Pluriennale Vincolato dell'anno 2021 con determinazione dirigenziale RUID n. 219 del 28 dicembre 2022.

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

La Dirigente di Servizio
(Dott. ssa Battistina Giubbani)