

**Proponente: 31.A**  
**Proposta: 2024/157**  
**del 23/01/2024**



**COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA**

**R.U.A.D. 110**  
**del 23/01/2024**

**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 POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER  
L'ANNO 2022.

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 2022;

Premesso che:

- A seguito della definitiva sottoscrizione in data 16/11/2022 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro-Funzioni Locali 2019-2021 a decorrere dal 01/04/2023 è entrato in vigore il nuovo Ordinamento Professionale il quale ha innovato anche la disciplina giuridica degli incarichi di posizione organizzativa al Capo II, ridenominandoli in incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
- lo stesso CCNL all'art. 13 (Norme di prima applicazione ) prevede al comma 3 che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del Capo stesso sono in prima applicazione automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di Incarichi di EQ e che gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino alla naturale scadenza;
- che le nuove disposizioni contrattuali sono state recepite nel "Manuale per l'istituzione, la gestione e la valutazione delle Posizioni di Elevata Qualificazione " approvato, esaurito il percorso di confronto sindacale, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 241 del 12/10/2023, ai fini dell'applicazione all'anno di valutazione 2023;

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 Consiglio Comunale n. 188 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 delibera di Giunta Comunale n. 2 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 di Giunta Comunale n. 188 del 19/12/2023 dichiarata immediatamente esecutiva con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) e allegati parte integrante;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 189 del 19/12/2023 dichiarata immediatamente esecutiva con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2024-2026 e i relativi allegati;
- la delibera di Giunta Comunale n. 3 del 11/01/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi, ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2.;
- 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;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale I.D. n. 190 del 19/12/2023 immediatamente esecutiva con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2024, il Bilancio Pluriennale 2024-2026 dell'Istituzione Scuole e nidi dell'Infanzia e 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 Deliberazione di Giunta Comunale n.240 del 16/11/2021 con la quale la Giunta Comunale ha approvato la modifiche alla struttura organizzativa dell'Ente, operativa a far data dal 01/01/2022;
- 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 G.C. n. 52 del 31/03/2022 con la quale si è proceduto all'aggiornamento del sistema organizzativo-funzionale delle posizioni organizzative ed in particolare alla ridefinizione delle strutture di terzo livello dell'Ente, confermando 25 posizioni già esistenti, ridenominando ulteriori 13 posizioni in relazione alla rimodulazione delle funzioni affidate, nonché istituendo 5 nuove posizioni organizzative; con il medesimo atto la Giunta Comunale ha conferito mandato al Direttore Generale di verificare la coerenza delle funzioni interessate dalle modifiche organizzative, come delineate nelle schede di job description di ogni posizione, per la successiva approvazione;
- la Deliberazione di GC n. 548 del 06/04/2022 con la quale sono state approvate le job description delle posizioni organizzative da istituirsi presso il Comune di Reggio Emilia alla data del 21/05/2022;
- la Determinazione del Direttore Generale n.1971 del 18/11/2022 con la quale si approvava la graduazione delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente per l'anno 2022, alle decorrenze stabilite dal vigente Manuale per l'istituzione, la gestione, e la valutazione delle posizioni organizzative, rassegnata dal Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione e si dava mandato al Servizio scrivente di comunicare al personale incaricato di posizione organizzativa la rispettiva pesatura, nonché di procedere al riallineamento delle retribuzioni di posizione dei titolari di posizione organizzativa

coerentemente alla graduazione disposta, provvedendo agli eventuali conguagli, laddove necessari, nonché a tutti gli ulteriori adempimenti conseguenti;

- la Determinazione della sottoscritta Dirigente n. 1345 del 06/12/2022 con la quale si è proceduto al riallineamento delle retribuzioni di posizione delle posizioni organizzative conformemente alle nuove graduazioni disposte con determinazione dirigenziale del Direttore Generale RUAD n. 1971 del 18/11/2022 nonché a tutti gli adempimenti conseguenti;

Dato atto:

- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19/04/2022 sono stati approvati "il Piano delle Performance 2022-24, il 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, e il sistema di misurazione e valutazione della Performance come Allegato C;
- che il fondo delle risorse decentrate per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2022 è stato certificato con verbale n. 24 del Collegio dei Revisori dei Conti in data 25 Luglio 2022;
- che il fondo delle risorse decentrate per il personale di qualifica non dirigenziale per l'anno 2022 è stato certificato con verbale n. 23 del Collegio dei Revisori dei Conti in data 25 luglio 2022;
- che in data 05 settembre 2023 con verbale n. 23 e 24 il Collegio dei Revisori ha certificato il fondo risorse decentrate rispettivamente del personale dirigente e del personale di qualifica non dirigenziale per l'anno 2022 (andamento) e per l'anno 2023 (costituzione);
- che con verbale n. 36 del 12/12/2023 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva integrativa del personale dirigente e non dirigente con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dall'applicazione del CCNL sia per l'anno 2022 che per l'anno 2023;
- che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 247 del 19/10/2023 è stato approvato il consuntivo del Piano Esecutivo di Gestione 2022 e sottosezione 2.2 "Performance" del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) e della Relazione della Performance 2022";
- che il Nucleo di Valutazione con verbale di seduta del 31 Maggio 2023 ha validato il sistema di misurazione e valutazione per l'anno 2022;
- che il Nucleo di Valutazione con verbale di seduta del 23 Ottobre 2023 ha validato la Relazione sulla Performance 2022 approvata con la sopracitata Delibera di Giunta Comunale n. 247 del 19/10/2023;

- che, come da comunicazione del Servizio Pianificazione Programmazione e Controllo, dalla Relazione sulla Performance 2022 risulta che la media ponderata del raggiungimento degli obiettivi prioritari è pari al 92,36 % , mentre la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa si attesta al 93,95 % e quindi in entrambi i casi come previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la cui metodologia è stata applicata alle schede di valutazione anno 2022, collocandosi nella fascia da 90 a 100, si procede a distribuire il 100% delle risorse disponibili sul fondo risorse decentrate così come quantificate in sede preventiva con Deliberazione di G.C. n.65 del 19 Aprile 2022 - Allegato G "Indirizzi per la costituzione del fondo destinato all'incentivazione del personale non dirigente e del personale con qualifica dirigenziale anni 2021 e 2022";

Richiamata altresì la Relazione Illustrativa Tecnico-Finanziaria sulla consistenza del Fondo destinato alla retribuzione accessoria del Personale Dirigenziale e delle modalità di distribuzione anno 2022 e anno 2023 (monitoraggio), rubricata al PG n. 298037 del 14/12/2023;

Preso atto :

- delle intervenute nomine degli Incarichi di Posizione Organizzativa come Responsabili di Unità Organizzative Complesse o di 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
<b>1. Pensiero sistemico</b>	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.
<b>2. Programmazione</b>	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.
<b>3. Costruzione di reti relazionali</b>	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 2022 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 per l'anno 2022 di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 19/04/2022 ;
- le schede di valutazione dei titolari di Elevata Qualificazione sono pervenute allo scrivente Servizio debitamente compilate e firmate dai Dirigenti di riferimento;
- che le diverse quote di premio sono state proporzionate ai diversi periodi di responsabilità, sulla base degli incarichi di posizione organizzativa conferiti dai Dirigenti;

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 stanziati 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 Euro 36.014,25 dello stanziamento, 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 Giubbani 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 2022 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 con Deliberazione di GC n. 65 del 19/04/2022 sulla base delle schede di valutazione validate e pervenute allo scrivente Servizio;

2. di imputare la complessiva spesa di Euro 89.485,46 come segue:
- quanto a Euro 83.048,85 relativamente al personale con incarico di posizione organizzativa assegnato ai diversi Servizi del Comune, al Bilancio Pluriennale 2024 – 2026, esercizio 2024, 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 2022, giusti impegni assunti con determinazione dirigenziale RUD n. 1561 del 28 dicembre 2022 e confermati con determinazione dirigenziale RUD n. 1628 del 28 dicembre 2023;
  - quanto a Euro 6.436,61 relativamente al personale con incarico di posizione organizzativa assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, al Bilancio Pluriennale 2024 – 2026, esercizio 2024, 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 2022, giusto impegno assunto con determinazione dirigenziale RUID n. 219 del 28 dicembre 2022 e confermato con determinazione dirigenziale RUID n. 201 del 21 dicembre 2023.

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

La Dirigente di Servizio  
(Dott. ssa Battistina Giubbani)