

3.1 Struttura organizzativa dell'ente

In data 8 e 9 Giugno 2024 (primo turno) si sono tenute le Elezioni Amministrative per la elezione diretta dei Sindaci e per il rinnovo dei Consigli Comunali, a seguito delle quali sono stati proclamati eletti i nuovi organi: Sindaco e Consiglio Comunale del Comune di Reggio Emilia e che con successivo Decreto Sindacale del neo-eletto Sindaco Marco Massari PG n. 183222 del 03/07/2024 sono stati nominati il Vice Sindaco e gli Assessori, nonché conferite le rispettive deleghe.

Con deliberazione Giunta comunale n. 196 del 26/09/2024 sono stati approvati gli indirizzi per la revisione organizzativa dell'Ente, allo scopo di favorire la traduzione sul piano organizzativo delle indicazioni contenute nelle Linee programmatiche del nuovo mandato di garantire un presidio strutturale alle tematiche innovative ivi incluse.

Con Deliberazione di G.C. n. 8 del 23/01/2025 è stata pertanto approvata la nuova struttura organizzativa del Comune di Reggio Emilia a far data dal 01/02/2025

La rimodulazione della struttura amministrativa deve essere orientata all'impostazione dei processi di elaborazione delle politiche a partire degli impatti attesi e non esaurendo la propria governance nei confini della propria specifica attività amministrativa locale, cercando piuttosto di superare la logica dei silos dei procedimenti amministrativi. La macro struttura dell'ente intende infatti riflettere sia l'orientamento alle politiche che quello al territorio, trovando un punto di equilibrio tra la programmazione di policy e la sua declinazione territoriale in modalità integrata.

In linea con le tendenze evolutive generali delle scienze organizzative si è puntato alla progettazione di una macrostruttura:

- meno rigida e più aperta all'interazione,
- con un decentramento meno meccanico e più coordinato,
- più integrata e più orientata agli obiettivi,
- flessibile, integrata, veloce, innovativa,
- con una leadership distribuita, dove si innesti lo stimolo della capacità di sperimentare, creare, condividere, consolidare competenze.

Punti di attenzione del percorso organizzativo

FOCUS SU OBIETTIVI E IMPATTO. Il percorso organizzativo deve comunicare in maniera chiara e trasparente gli obiettivi di mandato strategici e prioritari, nonché le condizioni di governo per il raggiungimento degli stessi, e favorire una visione univoca dei nuovi punti oggetto di sviluppo organizzativo. È necessario far comprendere a tutti i collaboratori - ma anche agli stakeholders - la visione generale dell'organizzazione e gli obiettivi da raggiungere grazie al contributo di ogni persona.

DIGITALIZZAZIONE. Il tema della diffusione delle nuove tecnologie e dell'attuazione dell'Agenda Digitale Locale evidenzia almeno due aspetti: l'informatizzazione e la dematerializzazione dei processi amministrativi e dei servizi ai cittadini (sul fronte interno dell'organizzazione comunale); la creazione di infrastrutture tecnologiche per la città (sul fronte esterno) che sembra evidenziare notevoli connessioni con le politiche di sviluppo economico del territorio.

FORMAZIONE. Il percorso organizzativo deve rinforzare le azioni formative di supporto al lavorare in team anche per il personale dirigenziale.

Le principali caratteristiche del nuovo disegno organizzativo possono essere elencati come segue:

- **Traduzione sul piano organizzativo delle indicazioni contenute nelle Linee programmatiche del nuovo mandato amministrativo** (cura della città; cura delle persone; sviluppo sostenibile e cultura) introducendo Unità di progetto interdisciplinari per il raggiungimento di specifici obiettivi, (RE_ACTS, stazione, centro storico, Parco innovazione, mobility manager); garantendo un presidio strutturale alle tematiche innovative ivi incluse.
- **Celerità del processo che porti alla individuazione di una nuova macrostruttura operativa dal 1 febbraio 2025, con l'individuazione dei nuovi incarichi dirigenziali sia per i dirigenti a tempo indeterminato che per i dirigenti assunti con contratto a tempo determinato.**

- **Coinvolgimento dei diversi interlocutori** ciascuno per il proprio livello di responsabilità nella costruzione del modello di macrostruttura e di microstruttura che vada verso la valorizzazione del lavoro interno all'amministrazione, che affermi la distinzione dei poteri tra gestione e politica, ma che nel contempo garantisca e rafforzi gli spazi di relazione e di condivisione dei programmi nel reciproco rispetto dei ruoli tra politica e gestione.
- **Analisi delle opportunità e delle criticità connesse alla definizione del nuovo assetto organizzativo** tenendo conto che la nuova configurazione rimane strettamente connessa alla struttura organizzativa storicizzata e all'elevato numero di elementi da trattare.
- **Prossimità** come criterio di rilettura dei sistemi di programmazione e rendicontazione, utilizzando quindi come chiave espressiva il quartiere ed i singoli territori anche ai fini di rendicontazione puntuale a chi li abita.
- **Sicurezza, presidio e controllo** di alcune funzioni ritenute particolarmente critiche per l'operatività generale dell'Ente, fra tutte le funzioni di affidamento di lavori, servizi e forniture, le funzioni di gestione amministrativa dei programmi PNRR, PINQUA, PIERS, di rigenerazione urbana e di gestione e valorizzazione del patrimonio e della trasformazione digitale.
- **Revisione dei processi e dei sistemi operativi** ritenuti fondamentali e funzionali alle nuove linee di mandato (laddove occorrono azioni correttive e di rapida reingegnerizzazione, razionalizzazione delle attività attraverso valutazioni sul valore aggiunto delle attività stesse, eliminazione di duplicazioni e riduzione dei tempi di attraversamento del processo), al fine di ridurre i costi organizzativi (revisione dei sistemi operativi), di impatto sui lavoratori e sull'organizzazione del lavoro.
- **Semplificazione dei meccanismi di funzionamento, di coordinamento e dei processi decisionali**, per garantire un maggiore coordinamento dei meccanismi di programmazione e controllo e di regolazione dei processi di lavoro (chi fa che cosa e come). Ripensando in logica divisionale/funzionale unicamente le strutture di secondo livello vocate alla produzione di servizi.
- **Individuazione di team multidisciplinari** secondo una logica intersettoriale, attraverso meccanismi di coordinamento stabili, gruppi di lavoro ed equipe che permettano di affrontare le sfide di mandato (marginalità, sicurezza, qualità del vivere, distribuzione territoriale dei servizi, partecipazione, sviluppo delle risorse del territorio ecc) in una logica di gestione della complessità, di sviluppare competenze integrate, di consentire ad ogni membro del team di contaminarsi con le idee e la creatività degli altri. Questa impostazione dovrà essere sviluppata non solo nella realizzazione dei progetti o processi, ma a partire dall'implementazione di sistemi operativi orientati al lavoro di gruppo come modalità mainstream.
- **Orientamento all'utenza con responsabilità chiare dei livelli intermedi e rafforzamento del livello di delega.**
- **Coinvolgimento della collettività** e valorizzazione di tutte le forme, anche più molecolari, di volontariato e sussidiarietà, così come quelle di responsabilità sociale e ambientale delle aziende e del mondo profit intorno alle decisioni strategiche che afferiscono la governance attraverso i principali strumenti regolati a disposizione degli enti che diventano la condizione per costruire alleanze e per elaborare, attuare e valutare le politiche pubbliche, definire priorità di intervento rispetto a bisogni territorio, partecipare ai processi decisionali attraverso i diversi strumenti di democrazia deliberativa.

Aggregazioni di primo livello

La struttura organizzativa disegnata cerca di dare risposte ai criteri di progettazione. Viene utilizzato il criterio della macro tipologia di obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) per definire le aree organizzative. Sono state individuate 4 grandi aree organizzative (3 aree di linee coordinate da un capo area, più la direzione generale, con rapporto diretto del direttore generale su tutte le funzioni di staff). Le aree così individuate rappresentano, concettualmente e con alcune varianti, l'area della sostenibilità economica, l'area della sostenibilità ambientale, l'area della sostenibilità sociale e l'area della sostenibilità istituzionale.

Le **3 Aree di coordinamento** dedicate alla gestione e allo sviluppo di prodotti e servizi destinati al governo ed allo sviluppo della città. Le aree saranno accorpate non solo sulla base del criterio di omogeneità delle competenze tecniche e dei servizi erogati, ma anche sulla necessità di condividere la distribuzione sul territorio dei servizi e delle funzioni di ascolto, declinando un'organizzazione che abbia nel quartiere la chiave di lettura dei processi di lavoro.

Al direttore generale è affidato il coordinamento dei servizi di staff riconducibili alle cosiddette funzioni trasversali (servizi di supporto e tecnostruttura), le funzioni di staff di presidio e valorizzazione delle risorse interne strumentali necessari al funzionamento generale dell'Ente ed essenziali per garantire uniformità operativa trasversale su processi fondamentali, nonché il coordinamento di alcuni progetti speciali a dimensione trasversale e di rilevanza strategica rispetto alle politiche pubbliche quali il *fundraising* e la *trasformazione digitale* in particolare attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie, coniugato ad interventi di sviluppo organizzativo e all'acquisizione di nuove competenze digitali del personale, ovvero attraverso la completa trasformazione digitale delle modalità di gestione dei procedimenti.

Aggregazioni di secondo livello

Le Aree di coordinamento saranno organizzate al proprio interno mediante la costituzione di strutture di secondo livello a presidio dirigenziale (Servizi, Unità di progetto), definite attorno ad aggregati funzionali omogenei, nonché mediante l'eventuale istituzione di specifiche posizioni dirigenziali di staff cui affidare funzioni specialistiche, di studio e ricerca. All'interno delle strutture di secondo livello saranno successivamente istituite posizioni di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) per la gestione operativa di determinati ambiti funzionali o per il presidio di particolari domini professionali di specializzazione.

La struttura organizzativa del Comune di Reggio Emilia attuale si articola in:

- Aree Funzionali, che si compongono di Servizi, Unità di Progetto, Unità Organizzative Complesse. Le Aree coordinano i Servizi. Esse hanno funzione di raccordo tra il Direttore Generale e le strutture, curano la progettualità e coordinano le attività trasversali, possono avere funzioni di programmazione e pianificazione strategica. Le stesse hanno competenza in ordine alla comunicazione degli obiettivi assegnati ai vari Servizi, ed alla verifica ed al controllo del quadro complessivo delle attività trasversali ai medesimi. I Responsabili delle Aree rispondono dei risultati realizzati al Direttore Generale.
- Servizi, strutture organizzative, affidate alla responsabilità di un Dirigente, dotate di rilevante complessità, caratterizzati da omogeneità d'intervento con riferimento alle attività realizzate, alle competenze richieste, alla tipologia di domanda. Sono caratterizzati da autonomia funzionale, coordinata rispetto all'attività delle altre strutture operanti nell'Area e nell'Ente
- Unità di progetto, strutture finalizzate alla realizzazione di obiettivi specifici e affidate alla responsabilità di un Dirigente. Esse possono essere permanenti o temporanee ed avere natura anche trasversale a più Servizi, rientranti nei programmi generali dell'Ente. Sono anch'esse caratterizzate da autonomia funzionale, coordinata rispetto all'attività delle altre strutture operanti nell'Area e nell'Ente e hanno come obiettivo la realizzazione delle attività in modo coordinato e trasversale all'intera organizzazione.

Le strutture di presidio dirigenziali possono a loro volta sub-articolarsi in Unità Organizzative Complesse, le quali sono strutture organizzative di terzo livello, cui sono assegnate precise competenze, che concorrono alla realizzazione di più attività e sono coordinate da posizioni oggetto di incarico di Elevata Qualificazione (già Posizioni Organizzative).

Le 3 AREE di linee sono state ridefinite:

- **Area Sviluppo sostenibile** -L'area vuole raccogliere le grandi sfide dell'amministrazione per il futuro, con particolare enfasi sulla green economy che coniuga in modo sinergico sviluppo economico e attenzione al cambiamento climatico e alla salute, superando la storica contrapposizione tra tutela dell'ambiente e crescita.. L'Area coordina le funzioni di sviluppo economico, culturale e ambientale: il programma di mandato si concentra su una idea di città che guarda al futuro in una logica di interdipendenza e dialogo con i diversi stakeholders (mobilità

sostenibile, economia della conoscenza, economia solidale, tecnologie digitali per la città; turismo e turismo sportivo, start up di impresa).

In tale Area trovano collocazione i seguenti Servizi / Unità di Progetto:

- Unità di Progetto Mobilità urbana
 - Unità di Progetto RE_ACTS Ambiente Clima Territorio Salute
 - Unità di Progetto Stazione e Città storica
 - Servizio Culture, Intercultura, Giovani Università
 - Servizio Promozione della città, Turismo e Sport
-
- **Area della Rigenerazione urbana e delle infrastrutture sostenibili** - area di coordinamento delle funzioni di sviluppo territoriale. L'Area, rappresenta la città che si trasforma, ed è portatrice delle istanze trasversali alle funzioni di riqualificazione e manutenzione degli spazi pubblici, delle infrastrutture, degli edifici comunali, secondo una logica di intervento integrata ed unitaria che guarda con attenzione ai temi della sostenibilità e della tutela dell'ambiente. L'Area, integra, pertanto, le funzioni e i servizi finalizzati alla riqualificazione, alla manutenzione e al miglioramento della qualità del patrimonio infrastrutturale pubblico (reti infrastrutturali e fabbricati e opere pubbliche in generale).

In tale Area trovano collocazione i seguenti Servizi / Unità di Progetto:

- Servizio *Infrastrutture stradali e Reti*
 - Servizio *Pianificazione urbanistica e Edilizia privata*
 - Servizio *Patrimonio e Logistica*
 - Servizio *Edifici pubblici*
 - Struttura speciale per l'attuazione e la gestione dei progetti PNRR
-
- **Area Cura della comunità e della città** - area di coordinamento delle funzioni di cura della comunità. L'area raccoglie gli ambiti della vita quotidiana dei cittadini. Il programma di mandato individua come linea prioritaria di lavoro la valorizzazione dell'azione amministrativa sulla ridefinizione di un nuovo modello di welfare con la definizione di un piano strategico per la cura sia dello spazio fisico, sia della comunità, sia della persona. Sotto il profilo metodologico, l'Area dovrà proseguire e potenziare l'approccio integrato sul piano sociosanitario cercando, tuttavia, di innovare i modelli organizzativi di intervento, individuando nuove modalità di programmazione e azione del welfare cittadino per riuscire a dare risposte ancora più flessibili ai bisogni delle persone. In tale Area trovano collocazione i seguenti Servizi / Unità di Progetto:
 1. Servizio *Cura dei quartieri*
 2. Servizio *Servizi ai cittadini*
 3. Servizio *Officina Educativa*
 4. Istituzione *Scuole e Nidi d'infanzia*
 5. Servizio *Cura delle persone*
 6. Servizio *Contrasto alle povertà urbane*

Le funzioni di staff sono state riallineate in diretta dipendenza della Direzione Generale

In tale Area trovano collocazione i seguenti Servizi / Unità di Progetto:

- Servizio *Comunicazione, Partecipazione e Innovazione sociale*
- Servizio Risorse umane e Organizzazione
- Servizio sistemi informativi e Transizione digitale
- Servizio analisi dei bisogni, Programmazione, Controlli e Governance delle società partecipate
- Servizio Finanziario

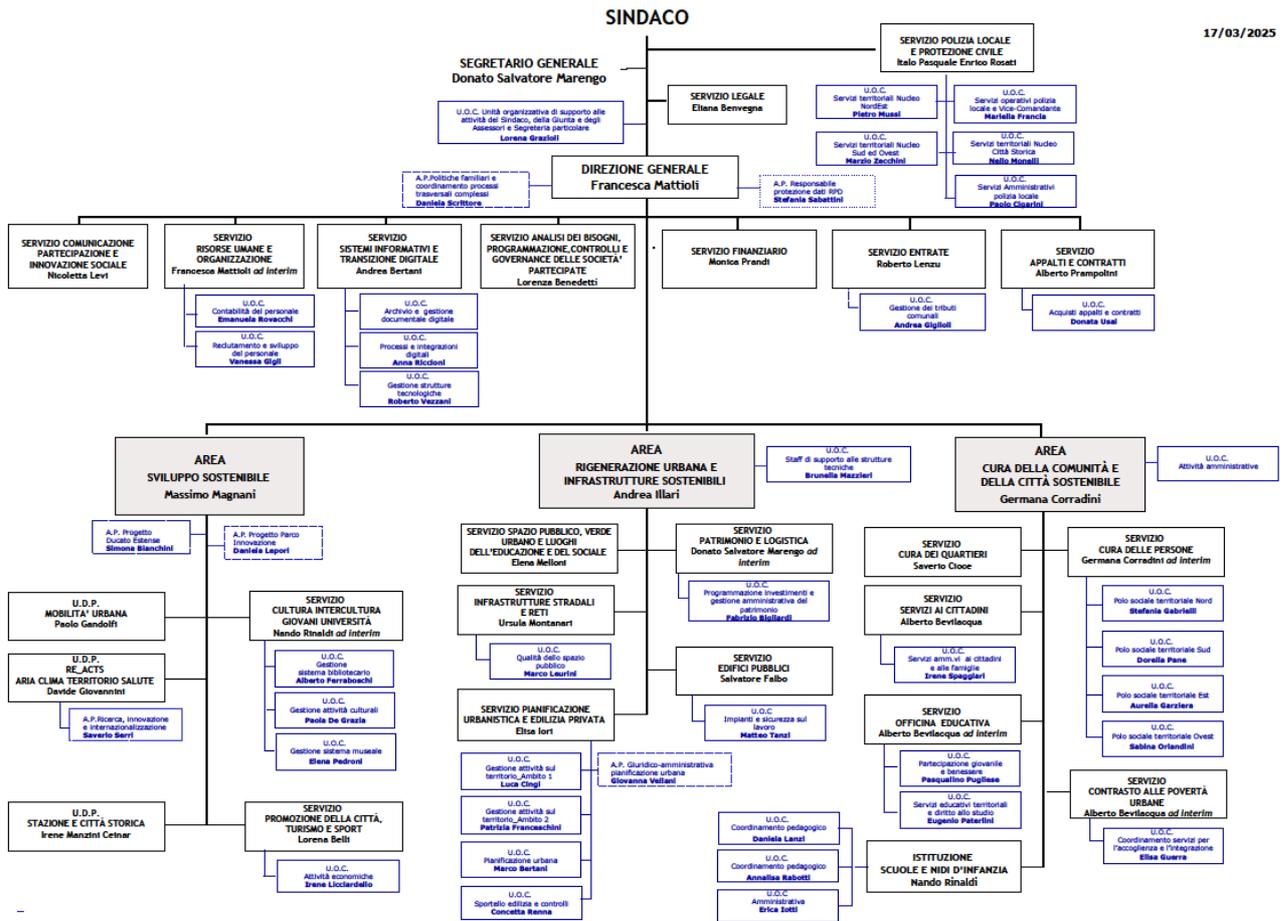
- Servizio Entrate
- Servizio appalti e Contratti

Fuori Area

Si conferma la collocazione di alcuni ambiti funzionali al di fuori delle strutture organizzative di primo livello, ovvero direttamente alle dipendenze funzionali del Sindaco, anche ai fini di una maggiore rapidità del processo decisionale ed, in particolare:

- Il servizio POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE, collocato in dipendenza funzionale direttamente del Sindaco senza “interposizione di alcuna figura di raccordo/coordinamento tra il comandante della Polizia Locale e il Sindaco (ex multis TAR Marche, sez. II, nella sent. 27 marzo 2024, n. 314). Il coordinamento organizzativo, funzionale al presidio delle attività gestionali e trasversali, è affidato alla Direzione Generale.
- Il servizio LEGALE è collocato in dipendenza funzionale direttamente del Sindaco poiché “l’istituzione di un ufficio legale nell’ambito di un ente determina l’insorgenza di una struttura che si differenzia da ogni altro centro operativo e postula una diretta connessione unicamente con il vertice decisionale dell’Ente stesso, al di fuori, quindi, di ogni altra intermediazione” (Cfr. Cons. Stato, sez. V, 16.9.2004 n. 6023).

Organigramma



17/03/2025

Fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e degli incarichi di Elevata Qualificazione

Le Posizioni Dirigenziali dell'Ente sono differenziate in relazione alle specifiche funzioni di direzione svolte, ovvero:

- Coordinatore Di Area
- Dirigente di Struttura di presidio di Politiche Pubbliche;
- Dirigente di Servizio;
- Dirigente di Unità di Progetto;
- Dirigente di Staff

Il Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali individua i fattori di valutazione che caratterizzano le diverse tipologie di posizione prendendo in considerazione:

- la collocazione nella struttura,
- la complessità organizzativa,
- le responsabilità gestionali interne ed esterne

Coordinatori di Area	Dirigenti di Struttura di presidio delle Politiche Pubbliche	Dirigenti di Servizio e di Unità di Progetto	Dirigenti di Staff
<ul style="list-style-type: none">- Governance dei processi e dei progetti dell'Area- Numero di strutture a presidio dirigenziali presenti nell'Area- Personale assegnato alle strutture collocate nell'Area	<ul style="list-style-type: none">- Responsabilità rispetto alle fonti di conoscenza e alla lettura dei fenomeni- Complessità del processo decisionale- Complessità dei processi di Governance	<ul style="list-style-type: none">- Relazioni- Budget assegnato- Personale assegnato - Problem solving	<ul style="list-style-type: none">- Complessità e rilevanza processi di lavoro- Problem solving - Contenuto tecnico della posizione

I profili professionali del personale dirigente sono dettagliatamente descritti nelle rispettive Schede di Job description, in particolare, in ordine a: caratteristiche organizzative della struttura diretta (collocazione in organigramma, eventuali sub-articolazioni di 3° livello, dimensionamento); obiettivi e responsabilità del ruolo (obiettivi/finalità istituzionali della posizione diretta, principali KPI, ambiti di responsabilità tecnica, attività specifiche legate al ruolo dirigenziale); person specification (formazione accademica, competenze tecniche, competenze manageriali). Successivamente al processo riorganizzativo in atto, si procederà all'aggiornamento delle Schede di job description delle posizioni dirigenziali che compongono l'attuale struttura organizzativa dell'Ente.

Gli incarichi di Elevata Qualificazione dell'Ente si differenziano in relazione ai contenuti della posizione di lavoro a cui afferiscono, ovvero in:

- Responsabile di Unità Organizzativa Complessa
- Alta Professionalità

La graduazione della posizione oggetto di incarico di Elevata Qualificazione è definita tenendo conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali assegnate alla stessa, nonché dell'ampiezza e del contenuto delle eventuali funzioni ad essa delegate con attribuzione di poteri di firma su provvedimenti a rilevanza esterna.

La graduazione della posizione di Responsabile di Unità Organizzativa Complessa è ottenuta dalla combinazione dei seguenti fattori:

- Personale coordinato
- Budget gestito
- Complessità dei processi operativi
- Complessità delle relazioni (frequenza - numerosità - problematicità)
- Responsabilità professionali

La graduazione delle posizioni di Alta Professionalità è ottenuta dalla combinazione di seguenti fattori:

- Complessità dei processi operativi
- Complessità delle relazioni (frequenza - numerosità - problematicità)
- Contributo strategico delle funzioni assegnate
- Specializzazione tecnico-professionale richiesta

I profili di ruolo del personale con incarico di elevata qualificazione sono dettagliatamente descritti nelle rispettive Schede di Job description, in particolare, in ordine a: collocazione organizzativa, obiettivi istituzionali da perseguire, principali attribuzioni assegnate, procedure e processi da presidiare, sistema relazionale, competenze tecniche e trasversali caratterizzanti il ruolo. Analogamente a quanto previsto per le figure dirigenziali, anche in ordine alle posizioni di elevata qualificazione, a valle del percorso di adeguamento delle strutture di terzo livello attualmente in essere, sarà necessario procedere all'aggiornamento delle relative schede di job description.

Fasce per la graduazione delle Posizioni di lavoro oggetto di incarico di Elevata Qualificazione

Punteggio totale di graduazione della posizione	Fasce
≥85	A
> 65 e < 85	B
≤ 65	C

Ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio

L'ampiezza media delle unità organizzative di primo e secondo livello (Aree, Servizi/Strutture di policy/Unità di progetto) in termini di numero di dipendenti in servizio (limitatamente al personale assunto a tempo indeterminato alla data del 01/03/2025) è pari a 46,6

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Le strategie di implementazione e sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro (lavoro agile e lavoro da remoto) sono pianificate e messe in atto dal Comune di Reggio Emilia coerentemente alle più aggiornate disposizioni emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, oltreché in attuazione di quanto disposto dalla normativa e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021 anche sulla base di successivi pareri dell'ARAN.

Tenuto conto di quanto introdotto durante l'emergenza sanitaria e nella successiva fase sperimentale, nonché della concreta esperienza maturata in fase sperimentale, essendo intervenuta la definitiva sottoscrizione in data 16/11/2022 del CCNL - Funzioni Locali, l'Amministrazione ha provveduto, previo confronto sindacale, ad approvare con Deliberazione di Giunta Comunale n. 76 di I.D. del 28.03.2023 il

regolamento per la Disciplina del lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) e a darne immediata attuazione.

Con la successiva direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione - a fronte della mancata proroga delle disposizioni di protezione particolari per i soggetti c.d. fragili - le pubbliche amministrazioni vengono chiamate ad un utilizzo dello strumento del lavoro agile orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute, prevedendo condizioni anche in deroga al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.

L'Amministrazione ha quindi provveduto a recepire tale orientamento declinandone le modalità operative con una modifica alla Disciplina del lavoro a distanza, recepita nell'ambito del Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Nel corso del 2024 è stata svolta una indagine sulla qualità percepita dell'esperienza di smartworking tramite questionario, somministrato in forma anonima ai dipendenti titolari di accordo di lavoro agile, con adesione da parte di oltre l'80% dei dipendenti interessati.

Sempre nel corso del 2024 è stata svolta un'indagine finalizzata a valutare la percentuale di riduzione delle assenze (Permessi ex L.104-92; Congedi parentali e per malattia dei figli; malattia dipendente) in seguito all'introduzione del lavoro agile nell'Ente.

Infine, si è provveduto altresì ad elaborare proposte per l'introduzione di strumenti di task/time management da mettere a disposizione dei lavoratori in modalità agile, finalizzati all'accrescimento della capacità di gestire in autonomia il proprio tempo-lavoro e di autovalutare l'efficacia ed efficienza operativa della propria prestazione svolta a distanza, oltretutto a favorire un monitoraggio più puntuale ed organico, da parte dei responsabili, delle attività svolte a distanza.

Condizionalità e fattori abilitanti

L'efficace sviluppo del lavoro a distanza all'interno dell'Ente presuppone la messa a punto e la progressiva implementazione di misure organizzative e tecnologiche, nonché lo sviluppo di specifiche competenze professionali, di seguito schematizzate.

Condizioni organizzative	
Presenza di un Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Si, in carico al Servizio Risorse Umane e organizzazione
Presenza di un sistema di Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Il Comune di Reggio Emilia da anni si è dotato di un sistema di programmazione per obiettivi, prodotti e progetti, di cui il DUP rappresenta il documento di programmazione strategica, mentre il PEG il documento di programmazione gestionale ed operativa. Una delle principali direttrici di sviluppo del lavoro agile consiste proprio nel progressivo miglioramento della capacità di monitoraggio degli effetti dello smart working sulla performance organizzativa ed individuale, integrando l'Accordo individuale con indicatori correlati con il sistema di programmazione e controllo dell'Ente.
Aggiornamento elenco processi dell'Ente, suddivisi per struttura	Nel corso del 2019 il Comune di Reggio Emilia ha avviato una mappatura dei processi di lavoro che oggi prevedono ancora una o più fasi "manuali", in particolare nella gestione di istanze o comunicazioni con l'utenza esterna (cittadini o imprese) o interna (altri servizi o uffici). La mappatura dei processi è stata implementata anche grazie al Progetto per l'avvio della fascicolazione informatica dell'Ente, intrapreso già nel 2020 e formalizzato mediante l'adozione di un piano di lavoro sistematico all'inizio del 2022, in ossequio alla normativa in vigore (DPR 445/2000, D.Lgs. 82/2005 - CAD e Regole tecniche seguenti, in particolare Linee Guida AgID sulla formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici). Con deliberazione di Giunta Comunale n. 269 del 22/12/2022 è stato approvato il Manuale di gestione documentale dell'Ente, che aggiorna il Manuale di gestione del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi unitamente al Piano di organizzazione delle aggregazioni documentali, volto a censire le tipologie documentarie prodotte dall'Ente in relazione ai propri procedimenti amministrativi e a proporre un'organizzazione efficiente. Il 2024 è stato dedicato a incrementare concretamente la percentuale di documenti fascicolati opportunamente monitorata. Per il 2025 l'obiettivo è raggiungere una percentuale dell'85%. L'attività di fascicolazione digitale favorisce anche la gestione degli adempimenti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR, grazie alla creazione da parte dell'Archivio generale di un'architettura integrata di oggetti codificati e fascicoli informatici all'interno del sistema di protocollo volta ad assicurare la corretta tenuta e conservazione di atti e documenti relativi agli interventi finanziati nell'ambito del PNRR.
Mappatura e digitalizzazione dei processi dei servizi erogati a distanza	Parallelamente tutti i Servizi dell'ente sono coinvolti nel progetto di progressiva digitalizzazione dei processi, attraverso il consolidamento dell'utilizzo di software per le istanze online, la prosecuzione nell'utilizzo delle piattaforme nazionali per sfruttare al meglio le potenzialità, nonché la progressiva digitalizzazione dei processi di lavoro (es. funzioni tecniche)
Strutture che sperimentano la modalità di gestione dello Smart working e adottano accordi individuali per il lavoro agile	Tutte le strutture dell'Ente hanno consolidato lo svolgimento di parte delle attività lavorative in smart working, compatibilmente con la natura specifica dell'attività in oggetto e previa valutazione da parte dei dirigenti circa la fattibilità e gli impatti migliorativi sulle prestazioni lavorative. Ai fini dell'attivazione di accordi di smart working il dirigente deve verificare che ricorrano almeno le seguenti condizioni minime: <ul style="list-style-type: none"> - presenza di un buon livello di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi, - possibilità di monitorare la prestazione e valutarne i risultati, - fornitura della strumentazione informatica da parte della Amministrazione o, in alternativa, da parte del dipendente che abbia disponibilità di dotazioni personali, - nessun pregiudizio all'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese, che deve avvenire con regolarità, continuità, efficienza e nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa.

Competenze professionali	
Sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti	<p>Già a partire dal 2022 sono state inserite nel Piano di formazione dell'Ente diverse iniziative volte al progressivo accrescimento delle competenze digitali dei dipendenti. Le iniziative più rilevanti per il prossimo triennio sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formazione sulle competenze digitali - di base, intermedie e elevate - rivolte a tutti i profili professionali dell'Ente (Syllabus) • Formazione/addestramento - di base, intermedio e avanzato - sui principali applicativi (Writer/Word; Writer/Word; Calc/Excel) • Formazione sull'utilizzo delle tecnologie per la gestione ed elaborazione, anche su base statistica, di grandi moli di dati (banche dati) • Addestramento del personale amministrativo sull'utilizzo della suite J- Ente per la gestione degli atti amministrativi e della contabilità • Formazione di aggiornamento e approfondimento sulla fascicolazione elettronica e digitalizzazione dei flussi documentali
Sviluppo delle competenze direzionali	<ul style="list-style-type: none"> • Programma di formazione, in collaborazione con istituti accademici, relativo alla costruzione di competenze strutturate interne relative ai principali asset della nuova riorganizzazione. • Formazione in tema di inclusione in un'ottica di valorizzazione delle differenze, sulle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. • Formazione sul lavoro in team, dinamiche di gruppo, negoziazione, gestione dei conflitti e delle relazioni interpersonali sul lavoro. • Formazione specifica sulle competenze manageriali
Sviluppo delle capacità di autonomia, autoorganizzazione, e responsabilizzazione dei lavoratori	<p>Allo scopo di favorire l'accrescimento delle capacità di gestire in autonomia il proprio tempo-lavoro e di autovalutare l'efficacia ed efficienza operativa della propria prestazione svolta a distanza, oltretutto favorire un controllo più puntuale da parte dei responsabili - nel 2024 sono state studiate - anche aderendo alle proposte formative della Regione Emilia-Romagna nell'ambito del progetto Emilia-Romagna Smart-Working, delle idee per lo sviluppo di strumenti di task/time management da mettere a disposizione dei dipendenti in lavoro agile. Nel triennio 2025-2027 si prevede di mettere a punto e rendere disponibili all'uso detti strumenti, al fine di avviarne la sperimentazione.</p>
Misure tecnologiche e digitalizzazione	
Numero di PC a disposizione per lavoro agile	<p>A marzo 2025 le postazioni di smart working messe a disposizione dall'Ente sono 111 (configurazione "Enterprise"), alcune di esse con utenze multiple, mentre ulteriori 304 dipendenti sono attrezzati con strumentazione personale e dotati di configurazione di smart working "guest"</p> <p>Nel 2024 il Comune di Reggio Emilia ha sperimentato su un gruppo di 8 dipendenti la completa sostituzione di PC fissi con PC portatili (con crittografia dei dati), allo scopo di ridurre i costi di gestione delle apparecchiature informatiche e i consumi energetici. E' in corso di valutazione l'estensione della sperimentazione su più ampia scala, allo scopo di fornire quanto più possibile ai lavoratori strumenti idonei di lavoro anche a distanza.</p> <p>Nel 2024 il Comune di Reggio Emilia sperimenterà su un gruppo ristretto di dipendenti la completa sostituzione di PC fissi con PC portatili (con crittografia dei dati), allo scopo di ridurre i costi di gestione delle apparecchiature informatiche e i consumi energetici ed eventualmente estendere la sperimentazione su più ampia scala, allo scopo di fornire quanto più possibile ai lavoratori strumenti idonei di lavoro anche a distanza.</p>

Dispositivi telefonici con traffico dati messi a disposizione dall'ente	341 Sim con abbonamento dati attivo
% Applicativi consultabili da remoto	All'interno della VPN sono accessibili da remoto tutti gli applicativi dell'Ente.
Presenza di una rete intranet	Si
Presenza di sistemi di call conference, video chat	Si
Presenza di un sistema VPN	Si
Percorso di migrazione dei servizi informatici verso tecnologie cloud (PaaS/IaaS)	In coerenza con la Strategia per la crescita digitale del Paese e il Piano Triennale per l'informatica nella PA, la strategia Cloud delineata da AGID prevede un percorso di migrazione dei servizi informatici verso tecnologie cloud (SaaS/PaaS/IaaS). L'adozione dell'infrastruttura cloud consente di migliorare l'efficienza operativa dei sistemi ICT, di rendere più semplice ed economico l'aggiornamento dei software, di migliorare la sicurezza e la protezione dei dati e di velocizzare l'erogazione dei servizi a cittadini e imprese. All'interno di tale strategia, il comune ha ottenuto l'assegnazione di un contributo all'interno del Bando PNRR dedicato alla misura 1.2 - Abilitazione e facilitazione migrazione al Cloud per le PA Locali. Il progetto finanziato prevede la migrazione su datacenter qualificato, in modalità IaaS, per 15 servizi comunali. Per tali servizi le attività sono già iniziate nel 2021 con il trasferimento dei server nel Datacenter di Lepida e si concluderanno con l'ottenimento da parte di Lepida della qualificazione richiesta dal bando. Il progetto prevede inoltre la migrazione di 6 procedure in modalità SaaS, riguardanti i seguenti servizi: Asili nido, Servizi Scolastici, Edilizia sociale, Pratiche SUE, Tributi Minori, Whistleblowing. Per ciascuno di questi sono state selezionate e acquistate nuove soluzioni software, tutte attivate in produzione entro il 2024. Alcune funzioni sono ancora in fase di attivazione e personalizzazione. Tutte le attività del progetto dovranno concludersi entro 27 mesi dal decreto di assegnazione del finanziamento e pertanto entro il primo semestre del 2025.

Obiettivi all'interno dell'Amministrazione

L'introduzione del lavoro agile presso il Comune di Reggio Emilia risponde alle seguenti finalità:

- favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata alla definizione di obiettivi misurabili e alla valutazione dei risultati raggiunti, in termini di impatto, ovvero di "valore" creato per i cittadini (individuando indicatori chiave per il monitoraggio dei risultati raggiunti in termini di impatto);
- favorire la flessibilizzazione della prestazione lavorativa al fine di incentivare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, di conseguenza, migliorare il benessere organizzativo;
- dare impulso alla digitalizzazione dei processi allo scopo di ottimizzare il funzionamento della struttura organizzativa;
- incentivare, da un lato, l'autonomia, la capacità di autoorganizzazione e la responsabilizzazione dei lavoratori e, dall'altro, la capacità di delega, programmazione e di supervisione sui risultati da parte delle figure di coordinamento;
- sviluppare modalità alternative di collaborazione e condivisione delle informazioni nel team di lavoro con la costruzione di equipe di lavoro multidisciplinari, gruppi di progetto e gruppi di miglioramento organizzativo .

Contributi al benessere organizzativo e al miglioramento delle performance

Nel 2024 è stata svolta una indagine sulla qualità percepita dell'esperienza di smartworking, tramite questionario somministrato in forma anonima ai dipendenti titolari di accordo di lavoro agile (con

adesione da parte di oltre l'80% dei dipendenti interessati). I dati raccolti hanno restituito una valutazione complessiva largamente positiva dell'impatto dello smartworking sulla qualità del lavoro nei compiti individuali che richiedono particolare accuratezza, nonché sulla gestione dei tempi di lavoro e sulla capacità di coniugare il lavoro con le esigenze familiari. Sono emersi altresì elementi di comune interesse in relazione agli aspetti tecnologici e una discreta propensione alla sperimentazione di soluzioni logistiche innovative.

Nel 2024, al fine di valutare la possibile incidenza del lavoro agile sulle assenze dal lavoro, si è operato un raffronto tra i dati relativi al ricorso a n. 3 specifici istituti (permessi ex legge n. 104/92; congedi parentali e per malattia figlio; malattia dipendente) in due distinte annualità: l'anno precedente all'introduzione dello smartworking nell'Ente (2019) e l'ultima annualità disponibile (2023) che coincide con l'anno di introduzione del lavoro agile a regime nell'Ente. Si è registrata una complessiva riduzione del ricorso a tutti i 3 istituti di assenza nell'anno 2023 rispetto all'anno 2019, diminuzione rilevata sia attraverso il calcolo dell'assenza sul complessivo che attraverso il calcolo dell'assenza sui medesimi titolari.

Nell'intento di dare continuità alla rilevazione dell'impatto dello smartworking come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di flessibilità organizzativa, si ipotizza di ripetere nel 2025 la rilevazione/analisi dei dati relativi alle assenze, con riferimento all'annualità 2024, anche ai fini di future valutazioni sullo sviluppo di questo strumento organizzativo.

Il consolidamento di modelli innovativi di organizzazione del lavoro all'interno dell'Amministrazione, quali il lavoro agile e il lavoro da remoto, si muove nella prospettiva di favorire nel medio periodo un miglioramento delle performance di Ente, in termini di efficienza e di efficacia, sia attraverso il miglioramento del benessere organizzativo (favorito da una ottimizzazione del bilanciamento tra tempi di lavoro/vita dei lavoratori), che attraverso un innalzamento degli standard di qualità e produttività delle prestazioni.

A questo scopo si proseguirà nella messa a punto di sistemi di task/time management da mettere a disposizione dei lavoratori in lavoro agile, per favorire l'accrescimento delle capacità di gestire in autonomia il proprio tempo-lavoro e di autovalutare l'efficacia ed efficienza operativa della prestazione svolta a distanza, oltreché favorire un controllo più puntuale e organico, da parte dei responsabili, delle attività svolte a distanza.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La presente programmazione si adegua, innanzitutto, a quanto disposto dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", il cosiddetto "Decreto Reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per il quale le amministrazioni con più di 50 dipendenti devono riunire in un unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, ed in particolare la programmazione triennale relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione. La programmazione dei fabbisogni del personale, pertanto, viene integrata dagli elementi utili a definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne.

Alla luce delle predette indicazioni, l'aggiornamento annuale della programmazione, tiene conto:

- della deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 21/01/2025 con cui è stata approvata la nota di aggiornamento al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2025-2029;
- della deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 21/01/2025 con cui sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2025 - 2027 ed i relativi allegati;
- della Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2025 dichiarata immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 - assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi ai sensi dell'art. 169 co 1 e 2 D.Lgs. 267/2000 e relativi allegati;

- della delibera di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024, dichiarata immediatamente esecutiva, con è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/26 come aggiornato mediante deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 16/05/2024;
- della delibera di Consiglio Comunale n. 66 del 29/4/2024, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui sono stati approvati il rendiconto della gestione 2023 e relativi allegati;
- della delibera di Consiglio Comunale n. 67 del 29/4/2024, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui sono stati approvati il bilancio consuntivo dell'esercizio 2023 e relativi allegati dell'Istituzione scuole e nidi d'infanzia del comune di Reggio Emilia;
- del Sistema di Misurazione della Performance predisposto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, approvato con Deliberazione di G.C. n. 65 del 19.04.2022, così come da ultimo aggiornato mediante Deliberazione di G.C. n. 241 del 12/10/2023;
- degli ulteriori e rinnovati obiettivi strategici di Ente;
- delle modifiche e degli indirizzi organizzativi;
- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei Dirigenti e dei Dirigenti Coordinatori, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- della ricognizione di eventuali eccedenze ed esuberi di personale, nonché ai fabbisogni di risorse umane ed ai profili professionali emergenti e necessari, al fine della realizzazione degli obiettivi e dei programmi e progetti dell'Ente, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 33 del medesimo Decreto;
- della rideterminazione della Dotazione Organica, ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" nonché articolo 6-ter del medesimo decreto legislativo rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";
- e dei seguenti riferimenti normativi:
- art. 39 comma 1 della Legge 449/1997;
- art. 91, co.1 del T.U.E.L. n. 267/2000;
- Decreto Legislativo n. 75/2017 recante modifiche ed integrazioni al Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i., in attuazione della Legge n. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche;
- artt. 35 e 36 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i. come da ultimo novellati dal D.L. 36 del 30.04.2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29.06.2022;
- art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- art. 6-ter del Decreto Legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- art. 22 "Disposizione di Coordinamento e transitorie" del D.Lgs. 75/2017;
- "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con D.M. Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08/05/2018 - G.U. 27/07/2018;
- art. 16 co.1 lett. a-bis) del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.;
- art. 33 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- art. 34 e 34 bis D.Lgs. 165/01 in ordine alle procedure di mobilità obbligatoria come novellati dal D.L. 36 del 30.04.2022 convertito con modificazioni con Legge n. 79 del 29.06.2022;
- art. 26 Sezione A - L'Organizzazione - del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Reggio Emilia;
- art. 19 del D.Lgs. n. 33 del 2013, e s.m.i.;

- art. 48 co.1 del D. Lgs. 198/2006 in materia di rispetto degli obblighi di adozione del Piano delle azioni positive;
- Legge 12.03.1999, n. 68 in materia di categorie protette;
- l'art. 1, comma 386, L. 208/2015, che istituisce il «Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale», individuando una progressione graduale, nei limiti delle risorse disponibili, nel raggiungimento di livelli essenziali delle prestazioni assistenziali da garantire su tutto il territorio nazionale per il contrasto alla povertà;
- il D.L. 14 agosto 2020, n. 104, che stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento";
- l'art. 1 comma 735 della L. 234/2021 in materia di assunzione di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- l'art. 1 comma 10-bis del DL n. 202/2024 convertito con modificazioni in L. 21 febbraio.2025, n. 15, che modifica l'art. 3 comma 8 della legge n. 56/2019 prorogando la sospensione dell'obbligo di attivare procedure di mobilità volontaria prima dell'indizione di procedure concorsuali fino al 31.12.2025;
- l'art. 6 del D.L. n. 36/2022 convertito con modificazioni in L. 29 giugno 2022, n. 79, che modifica l'art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, inserendo tra l'altro, il comma 1-quinquies al medesimo articolo, il quale prevede che per il personale non dirigenziale i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25 per cento dei posti non coperti all'esito delle procedure di mobilità;
- il DL 80/2021 convertito in L. n. 6 agosto 2021, n. 113, che ha introdotto una pluralità di misure straordinarie volte a consentire il potenziamento della capacità amministrativa di tutte le PPAA coinvolte nell'attuazione del PNRR;
- l'art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 convertito con modificazioni in L. 29 dicembre 2021, n. 233 che consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR;
- la Circolare RGS n. 4/2022 in materia di assunzioni a Tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1 D.L. n. 80/2021);
- Il DL n. 13/2023 convertito con modificazioni in L. 21 aprile 2023, n. 41 ed, in particolare, l'art. 8 co. 1 che testualmente recita: "Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnate, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR";
- il DL 44/2023 convertito con modificazioni in L. 21 giugno 2023, n. 74 ed, in particolare, l'art. 3 comma 5 che recita: 5. Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20,

comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione; nonché l'art. 3-ter comma 1 che testualmente recita: Fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia, possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale.. omissis... e al comma 2 dispone che: Fino al 31 dicembre 2026, le amministrazioni di cui al comma 1 possono stipulare convenzioni non onerose con istituzioni universitarie ((legalmente riconosciute ai sensi della normativa vigente in materia)) per l'individuazione, attraverso le modalità di cui al medesimo comma 1 e nel rispetto dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165 del 2001, di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali esercitabili, in relazione ai rispettivi ordinamenti.. omissis...;

- il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per l'università e la ricerca del 26 dicembre 2023 che disciplina le modalità di reclutamento di giovani laureati e studenti con età inferiore a 24 anni;
- la Legge 30 dicembre 2024, n. 207“ Legge di bilancio”, articolo 1, comma 165, in materia di obbligo di pensionamento d'ufficio ed innalzamento del limite a 67 anni d'età e relative indicazioni applicative, datate 20 gennaio, del Ministro per la Pubblica amministrazione avente ad oggetto: “il ricorso al trattenimento in servizio del personale, dirigenziale e non dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche di cui si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili”; nonché in merito al superamento della neutralità della mobilità volontaria ai fini del calcolo delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni;
- la Legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi (c.d. decreto Milleproroghe), con cui si proroga fino al 2025 la deroga all'obbligo di attivare le procedure di mobilità volontaria prima dell'indizione di nuovi concorsi;
- il Decreto Legge n. 25 del 14 marzo 2025, con cui sono approvate una serie di misure in materia di reclutamento, ed in particolare, in materia di mobilità propedeutica alle assunzioni, stabilizzazioni degli assistenti sociali, assunzione di giovani diplomati ITS, vigenza e scorrimento delle graduatorie;

Sono infine richiamate per ragioni funzionali e argomentative:

- la Deliberazione Giunta Comunale del 18.06.2015 n. 111 con la quale è stato adottato il “Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2015-2017. Piano annuale 2015”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 10 del 20.07.2015;
- la successiva Deliberazione Giunta Comunale del 10.12.2015 n. 229, anch'essa positivamente vistata dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 8 del 23.02.2016, con la quale si procedeva ad aggiornare ed integrare il suddetto Piano Occupazionale 2015-2017;
- la Deliberazione Giunta Comunale 31.03.2016 n. 78, con la quale è stato approvato il “Piano Occupazionale Triennale per gli anni 2016-2017-2018. Piani annuali 2016-2017”, positivamente vistato dai Revisori dei Conti con proprio Verbale n. 15 del 04.04.2016, successivamente integrato con Deliberazioni G.C. 25.08.2016 n. 147 e G.C. 15.12.2016 n. 252;
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/06/2017 n. 98, con la quale è stato approvato il “Piano triennale dei fabbisogni 2017-2018-2019 - Piani annuali 2017-2018. Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 23 del 20.06.2017, successivamente integrato e parzialmente modificato (per adempimenti

tecnico/giuridici, senza alcuna nuova spesa aggiuntiva) con Deliberazione G.C. 12/12/2017 i.d. n. 223;

- la Deliberazione Giunta Comunale 08/05/2018 n. 88, con la quale è stato approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2018-2019-2020 - Piani Annuali 2018-2019. Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 12 del 23.04.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 14.12.2018 n. 214, con la quale è stato approvato il “Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021 - Piano Annuale 2019 stralcio. Provvedimenti conseguenti”, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori con proprio Verbale n. 26 del 14.12.2018;
- la Deliberazione Giunta Comunale 16.10.2019* n. 167 (*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) con la quale è stata approvata l’*“Integrazione ed attualizzazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 - ANNO 2019 STRALCIO” approvato con Deliberazione G.C. 14.12.2018 n. 214 - Provvedimenti conseguenti. Rideterminazione e Organica. Dichiarazione assenza eccedenze, esuberi, soprannumeri ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 per il 2020”*, positivamente vistato dal Collegio dei Revisori dei Conti con proprio verbale n. 21 del 15.10.2019;
- la Deliberazione Giunta Comunale 22/12/2020 n. 223 con la quale è stata approvata la *“Conferma integrazione e nuovi indirizzi al Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 (delib GC. n. 33 del 25/02/2020) ricognizione annuale di situazioni di soprannumero ed eccedenza ex. Art. 33 del dlgs 165/2001 e s.m.i. a valere per l’anno 2021 del Comune di Reggio Emilia;*
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 di I.D. del 06.03.2021, avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021-2022-2023 - ANNO 2021 PRIMO STRALCIO. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA” con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell’Ente anno 2021 primo stralcio;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 245 del 23.12.2021, avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2021-2022-2023 - STRALCIO ANNO 2022 E PARZIALE MODIFICA DEL PIANO 2021. PROVVEDIMENTI CONSEGUENTI - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA” con la quale è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni dell’Ente stralcio anno 2022 e parziale modifica del piano 2021;
- la Deliberazione di G.C. n. 160 del 03 agosto 2022 avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 - MODIFICA PER L’ANNO 2022 - INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023”; in modifica e ad integrazione del “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2022/2024;
- la Deliberazione di G.C. n. 271 del 22/12/2022 avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2022/2024 - MODIFICA PER L’ANNO 2022 - INTEGRAZIONE PRIMO STRALCIO 2023 IN MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3 DELL’ALLEGATO L DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. 127 DEL 30/06/2022;
- la Deliberazione di G.C. n. 13 del 31 gennaio 2023 “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023/2025 E CONTESTUALE AGGIORNAMENTO DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE APPROVATO CON ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 2023/2 DEL 12/1/2023”
- la Deliberazione di G.C. n. 121 del 25 maggio 2023 “AGGIORNAMENTO AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2023 E DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITA’ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 2023/13 DEL 31/01/2023 ALLE SEZIONI 2.2. “PERFORMANCE”
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 27/07/2023, con cui è stata aggiornata la Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/25 e approvata nota di aggiornamento alla costituzione del fondo risorse decentrate - anno 2023;

- la Deliberazione di G.C. n. 306 del 14 dicembre 2023 recante “4° aggiornamento al PEG 2023 e al Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) approvato con G.C. n. 13 del 31/01/2023 e modificazioni. Rideterminazione Dotazione Organica, Dichiarazione sull’assenza di eccedenze (ex art. 33 del Dlgs 165/2001) per il 2024. Autorizzazione al Presidente Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell’ipotesi di accordo sulla distribuzione del fondo risorse risorse decentrate anno 2023 e preintesa CCDI 2023-2025- CCNL 16/11/2022 e relativi allegati”
- la Deliberazione di G.C. n. 12 del 30 gennaio 2024 “Approvazione del Piano Integrato attività e organizzazione PIAO 2024/2026 e contestuale aggiornamento del Piano esecutivo di gestione e relativi allegati, approvati con GC 3 del 11/01/2024”;
- la Deliberazione di G.C. n. 122 del 16/05/2024, avente ad oggetto: “1° AGGIORNAMENTO AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024 E DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 2024/12 del 30/1/2024 ALLE SEZIONI 2.2 "PERFORMANCE" E 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI" E ALTRI ALLEGATI. APPROVAZIONE LINEE GUIDA SUL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO;
- la Deliberazione di G.C. n. 196 del 26/09/2024 avente ad oggetto: “Indirizzi per la revisione organizzativa dell’Ente, avvio delle procedure selettive per la stipula di contratti a tempo determinato ed indeterminato di qualifica dirigenziale e di alta specializzazione. Aggiornamento al Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato con Deliberazione G.C. 12/2024 del 30/01/2024 alla Sezione 3.3”piano triennale dei fabbisogni” come aggiornato dalla D.G.C. n. 122 del 16/05/2024”;
- Deliberazione di G.C. n. 254 di I.D. del 12.12.2024 avente ad oggetto: “3^AGGIORNAMENTO AL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2024 E DEL PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026 APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. 2024/12 del 30/1/2024 ALLA SEZIONE 2.2 "PERFORMANCE" ed, in particolare, quanto indicato al quinto punto del dispositivo che testualmente recita: “di dichiarare, a valere per l’anno 2025, effettuata la ricognizione annuale ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall’art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, così come sostituito dall’art. 16 della Legge di stabilità n. 183/2011, che il Comune di Reggio Emilia, allo stato attuale, non presenta situazioni di soprannumero in Dotazione organica, né situazioni di eccedenza alcuna di personale sia in relazione ad esigenze funzionali che finanziarie e che in corso di esercizio 2025 si provvederà a monitorare il mantenimento di tale condizione in relazione a tutti i vincoli normativi ed in caso di modificazioni significative delle proprie condizioni si provvederà a rivedere la presente dichiarazione”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2025 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 - assegnazione risorse finanziarie per Macro obiettivi ai sensi dell’art. 169 co 1 e 2 D.Lgs. 267/2000 e relativi allegati;

Tutto ciò premesso, le facoltà assunzionali e la situazione soggettiva dell’ente da cui muove la presente programmazione, vengono di seguito descritte con riferimento a:

- consistenza di personale e personale in servizio al 01/03/2025;
- capacità assunzionale;
- trend delle cessazioni e andamento occupazionale;
- evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse;
- strategie di copertura del fabbisogno;
- formazione del personale.

Consistenza di personale al 01/03/2025

Al 01/03/2025 il personale in servizio a tempo indeterminato risulta articolato nei seguenti profili professionali:

Area	Profilo professionale	N.
OP	OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	7
	OPERATORE SERVIZI SCOLASTICI	43
	OPERATORE TECNICO OPERATIVO	4
OP Totale		54
OE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	24
	COLLABORATORE CULTURALE	7
	COLLABORATORE CULTURALE / 3	6
	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	25
	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	35
	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - Specializzazione Servizi di Cucina	33
	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	7
	COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	8
OE Totale		181
IS	AGENTE	138
	EDUCATORE	130
	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	182
	GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	13
	GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	38
	GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	16
	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	10
	GESTORE PROCESSI SOCIALI	11
	GESTORE PROCESSI TECNICI	26
	INSEGNANTE	111
	INSEGNANTE specializzazione ATELIER	17
	IS Totale	
FE	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	16
	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO / 3	2
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	86
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	10
	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	20
	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3	3
	FUNZIONARIO EDUCATIVO DI ATELIER	2
	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	2
	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE / 3	1
	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	17
	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI / 3	2
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	24
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - Specializzazione INSEGNANTE	8
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	7
	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	60
	FUNZIONARIO RETI SOCIALI / 3	1
	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	11
	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	8
	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE / 3	1
	FUNZIONARIO TECNICO	62
FUNZIONARIO TECNICO / 3	8	
FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	12	
FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	2	
FE Totale		365
DIR Totale	DIRIGENTE	8
Totale complessivo		1300

Rideterminazione dotazione organica

Valutato, per quanto attiene alla Dotazione Organica:

- la sua iniziale rideterminazione ai sensi di legge effettuata con deliberazione G.C. 15.03.2006 P.G. N. 5167/61 secondo quanto disposto dalla Legge Finanziaria per il 2005 n. 311 del 30/12/2004 art. 1 co. 93, e D.P.C.M. attuativi del 15/02/2006;
- la sua successiva rivalorizzazione economica, nel tempo avvenuta a seguito di applicazione dei C.C.N.L. del personale delle Funzioni Locali e dei Dirigenti degli Enti Locali e di modifica per mutate esigenze organizzative interne, per trasformazione di rapporti orari e riconversioni professionali di dipendenti, per trasferimento definitivo di dipendenti conseguenti a passaggio di attività, sempre in conformità ed anzi, in riduzione, rispetto ai limiti numerici e valoriali equivalenti a quelli della Dotazione inizialmente rideterminata ai sensi di legge; e posto che tale equivalente valore di riferimento ha sempre rappresentato per l'Ente il "potenziale limite finanziario" della Dotazione Organica, nel cui ambito e limite sono sempre avvenute le "rimodulazioni" della medesima Dotazione, funzionali ai fabbisogni programmati e garantendone pertanto sempre la neutralità finanziaria e le coperture dei posti vacanti unicamente se compatibili con il regime vincolistico vigente;
- la sua ultima rideterminazione, alla data del 01.03.2025, avvenuta con Determinazione dirigenziale N. 320 del 24/02/2025 (integrata con DD n. 251/2025) e che riportava i seguenti valori di riferimento:
 - N. posti: 1557
 - valore economico : € 45.839.848,92
 - Valore economico contenuto in Euro 45.840.898,38 (valore determinato a seguito dell'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021).

Valutata la situazione occupazionale, gli indirizzi e le esigenze organizzative dell'Ente ed al fine di consentire l'esecuzione delle decisioni assuntive contenute nel presente provvedimento in corso di approvazione, onde evitare situazioni di soprannumerarietà e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, disponendo le seguenti modifiche a far data dal 01/04/2025:

Ridenominazione dei seguenti profili professionali:

n. posto	Da Profilo Professionale	A Profilo Professionale	Area	Rapporto orario
420	Funzionario economico-finanziario	Funzionario amministrativo	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
1627	Funzionario economico-finanziario	Funzionario amministrativo	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
857	Funzionario sviluppo territoriale	Funzionario Pianificazione e attuazioni urbanistiche	Funzionari ed EQ	Tempo pieno
817	Gestore processi di comunicazione	Gestore processi amministrativi	Istruttori	Tempo pieno
560	Funzionario tecnico/3	Funzionario Pianificazione e attuazioni urbanistiche	Funzionari ed EQ	Tempo pieno

Preso atto che con le operazioni sopraindicate, i nuovi valori della Dotazione Organica del Comune di Reggio Emilia, entro i quali si potranno operare le successive variazioni, saranno i seguenti:

- N. posti: **1557** - Valore economico € **45.839.848,92**
- Valore economico contenuto in Euro 45.840.898,38 (valore determinato a seguito dell'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021).

Dotazione al 01.04.2025

Sono rappresentate anche le ulteriori modifiche alla dotazione organica intervenute e note dalla data di estrazione (01/03/2025) alla decorrenza di rideterminazione (01/04/2025)

Area	profilo professionale	ore	assegnazione	posti tempo indeterminato	posti tempo indeterminato in aspettativa s.a. per incarico interno ente	posti a tempo determinato (art. 90 e 110 TUEL 267/2000)	posti vacanti	totale posti dotazione organica	Valore
DIR	DIRIGENTE	36	REEM REISNI	7 0	1 0	8 1	20 1	36 2	2.086.921,08 € 115.940,06 €
DIRI	DIRIGENTE COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE	36	80020000	1	0	0	0	1	57.970,03 €
FE	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	80020000	16	0	0	9	25	805.197,75 €
	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO / 3	36	80020000	2	0	0	0	2	64.415,82 €
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	18	REEM	1	0	0	0	1	16.103,96 €
		27	REEM	1	0	0	0	1	24.155,93 €
		30	REEM	7	0	0	3	10	268.399,30 €
		33	REEM	1	0	0	0	1	29.523,92 €
		36	REEM REISNI	74 1	0 0	4 0	27 3	105 4	3.381.830,55 € 128.831,64 €
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO / 3	18	REEM	1	0	0	0	1	16.103,96 €
		30	REEM	2	0	0	0	2	53.679,86 €
		36	REEM	7	1	0	0	8	257.663,28 €
	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	18	REEM	0	0	0	1	1	16.103,96 €
		24	REEM	1	0	0	1	2	42.943,88 €
		27	REEM	1	0	0	0	1	24.155,93 €
		30	REEM	1	0	0	0	1	26.839,93 €
		36	REEM REISNI	16 1	0 0	0 0	1 0	17 1	547.534,47 € 32.207,91 €
	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO / 3	24	REEM	1	0	0	0	1	21.471,94 €
		30	REEM	1	0	0	0	1	26.839,93 €
		36	REEM	1	1	0	0	2	64.415,82 €
	FUNZIONARIO EDUCATIVO DI ATELIER	36	REISNI	2	0	0	1	3	96.623,73 €
	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	36	REEM	2	0	0	4	6	193.247,46 €
	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE / 3	36	REEM	1	0	0	1	2	64.415,82 €
	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI	30	REEM	1	0	0	0	1	26.839,93 €
		36	REEM	16	0	0	5	21	676.366,11 €
	FUNZIONARIO RETI E SERVIZI CULTURALI / 3	36	REEM	2	0	0	0	2	64.415,82 €
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	24	REEM	1	0	0	0	1	21.471,94 €
		30	REEM	1	0	0	1	2	53.679,86 €
		36	REEM REISNI	18 4	0 0	0 0	0 1	18 5	579.742,38 € 161.039,55 €
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE - Specializzazione INSEGNANTE	36	REISNI	8	0	0	25	33	1.062.861,03 €
	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE / 3 - Specializzazione Pedagogico	30	REISNI	1	0	0	0	1	26.839,93 €
		36	REISNI	6	0	0	0	6	193.247,46 €
	FUNZIONARIO RETI SOCIALI	18	84020000	1	0	0	0	1	16.103,96 €
		24	REEM	1	0	0	0	1	21.471,94 €
		30	84020000	1	0	0	0	1	26.839,93 €
		36	REEM	1	0	0	1	2	53.679,86 €
		31	84020000	1	0	0	0	1	27.734,59 €
		36	84020000	52 3	1 0	0 0	2 7	55 10	1.771.435,05 € 322.079,10 €
	FUNZIONARIO RETI SOCIALI / 3	36	REEM	1	0	0	0	1	32.207,91 €
	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	30	REEM	1	0	0	0	1	26.839,93 €
	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE	36	REEM	10	1	1	1	13	418.702,83 €
		18	REEM	1	0	0	0	1	16.103,96 €
		24	REEM	1	0	0	0	1	21.471,94 €
	FUNZIONARIO SVILUPPO TERRITORIALE / 3	36	REEM	6	0	0	0	6	193.247,46 €
		36	REEM	1	0	0	0	1	32.207,91 €
	FUNZIONARIO TECNICO	18	REEM	1	0	0	0	1	16.103,96 €
		24	REEM	2	0	0	0	2	42.943,88 €
		30	REEM	3	0	0	1	4	107.359,72 €
		33	REEM	1	0	0	0	1	29.523,92 €
36		REEM REISNI	54 0	0 0	0 0	6 1	60 1	1.932.474,60 € 32.207,91 €	
FUNZIONARIO TECNICO / 3	36	REEM	8	0	0	0	8	257.663,28 €	
FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	18	REEM	1	0	0	0	1	16.103,96 €	
	30	REEM	1	0	0	1	2	53.679,86 €	
	36	REEM	10	0	0	7	17	547.534,47 €	
FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI / 3	30	REEM	1	0	0	0	1	26.839,93 €	
	36	REEM	0	0	0	1	1	32.207,91 €	
IS	AGENTE	24	80020000	0	0	0	1	1	19.788,88 €
		30	80020000	3	0	0	0	3	74.208,30 €
		36	80020000	135	0	0	12	147	4.363.448,04 €
	EDUCATORE	18	REISNI	1	0	0	0	1	14.841,66 €
		21	REISNI	4	0	0	0	4	69.261,08 €
		24	REISNI	2	0	0	0	2	39.577,76 €
27	REISNI	4	0	0	1	5	111.312,45 €		

		36	REISNI	118	0	0	6	124	3.680.731,68 €
GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	18	REEM	1	0	0	0	1	14.841,66 €	
	24	REEM	6	0	0	0	6	118.733,28 €	
		REISNI	2	0	0	0	2	39.577,76 €	
	25	REEM	1	0	0	0	1	20.613,42 €	
	27	REEM	1	0	0	0	1	22.262,49 €	
	30	REEM	18	0	0	3	21	519.458,10 €	
		REISNI	9	0	0	1	10	247.361,00 €	
	33	REEM	1	0	0	0	1	27.209,71 €	
GESTORE PROCESSI DI COMUNICAZIONE	36	REEM	131	0	0	12	143	4.244.714,76 €	
		REISNI	11	0	0	5	16	474.933,12 €	
GESTORE PROCESSI E INIZIATIVE CULTURALI	18	REEM	1	0	0	0	1	14.841,66 €	
	30	REEM	3	0	0	0	3	74.208,30 €	
GESTORE PROCESSI EDUCATIVI	36	REEM	9	0	0	2	11	326.516,52 €	
	30	REEM	7	0	0	0	7	173.152,70 €	
	33	REEM	1	0	0	0	1	27.209,71 €	
GESTORE PROCESSI INFORMATICI	36	REEM	30	0	1	2	33	979.549,56 €	
	16	REEM	0	0	0	1	1	13.192,59 €	
	30	REEM	5	0	0	2	7	173.152,70 €	
GESTORE PROCESSI SOCIALI	36	REEM	11	0	0	0	11	326.516,52 €	
	30	REEM	1	0	0	0	1	24.736,10 €	
GESTORE PROCESSI TECNICI	36	REEM	9	0	0	1	10	296.833,20 €	
	18	REEM	0	0	0	2	2	29.683,32 €	
	30	REEM	3	0	0	0	3	74.208,30 €	
INSEGNANTE	36	REEM	8	0	0	0	8	237.466,56 €	
	30	REEM	3	0	0	0	3	74.208,30 €	
	36	REEM	22	0	0	5	27	801.449,64 €	
INSEGNANTE specializzazione ATELIER		REISNI	1	0	0	0	1	29.683,32 €	
	18	REISNI	4	0	0	4	8	118.733,28 €	
	21	REISNI	7	0	0	2	9	155.837,43 €	
	27	REISNI	3	0	0	0	3	66.787,47 €	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	REISNI	96	0	0	13	109	3.235.481,88 €	
	21	REISNI	1	0	0	1	2	34.630,54 €	
	27	REISNI	2	0	0	0	2	44.524,98 €	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	36	REISNI	14	0	0	1	15	445.249,80 €	
	30	REEM	5	0	0	2	7	154.064,26 €	
	35	REEM	1	0	0	0	1	25.677,38 €	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO / 3	36	REEM	30	0	0	1	31	818.741,62 €	
	18	REEM	1	0	0	0	1	13.205,51 €	
	20	REEM	3	0	0	0	3	44.018,37 €	
	24	REEM	1	0	0	0	1	17.607,35 €	
COLLABORATORE CULTURALE	30	REEM	2	0	0	0	2	44.018,36 €	
	36	REEM	16	0	0	1	17	448.987,34 €	
		REISNI	0	0	0	1	1	26.411,02 €	
COLLABORATORE CULTURALE / 3	20	REEM	1	0	0	0	1	14.672,79 €	
	30	REEM	1	0	0	4	5	110.045,90 €	
	36	REEM	5	0	0	2	7	184.877,14 €	
COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	18	REEM	2	0	0	0	2	26.411,02 €	
	24	REEM	1	0	0	0	1	17.607,35 €	
	30	REEM	1	0	0	0	1	22.009,18 €	
	36	REEM	2	0	0	0	2	52.822,04 €	
COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	18	REEM	0	0	0	1	1	13.205,51 €	
	24	REEM	2	0	0	0	2	35.214,70 €	
	30	REEM	4	0	0	2	6	132.055,08 €	
	36	REEM	18	0	0	4	22	581.042,44 €	
COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - Specializzazione Servizi di Cucina		REISNI	1	0	0	1	2	52.822,04 €	
	18	REISNI	3	0	0	0	3	39.616,53 €	
	27	REISNI	5	0	0	2	7	138.657,89 €	
COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO	36	REISNI	27	0	0	4	31	818.741,62 €	
COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	36	REEM	7	0	0	3	10	264.110,20 €	
COLLABORATORE TECNICO OPERATIVO / 3	36	REEM	8	0	0	0	8	211.288,16 €	
OPERATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	24	REEM	2	0	0	0	2	33.824,94 €	
	30	REEM	1	0	0	0	1	21.140,58 €	
	36	REEM	4	0	0	0	4	101.474,80 €	
	18	REISNI	5	0	0	1	6	76.106,10 €	
	27	REISNI	8	0	0	1	9	171.238,77 €	
	36	REISNI	30	0	0	3	33	837.167,10 €	
OPERATORE TECNICO OPERATIVO	18	REEM	1	0	0	0	1	12.684,35 €	
	25	REEM	1	0	0	0	1	17.617,15 €	
	36	REEM	2	0	0	0	2	50.737,40 €	
Totale complessivo				1293	5	15	244	1557	45.839.848,92 €

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale: *“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

L’individuazione delle facoltà assunzionali basate sul principio di sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Richiamata a fini interpretativi la G.C. 22/12/2020 N. 223, dove si prendeva atto dei mutati criteri per la definizione della capacità assunzionali degli Enti, collegandoli alla *“sostenibilità finanziaria”* delle assunzioni, ed in riferimento al / alla / agli:

- art. 33 del D.L. n. 34/2019 - convertito con modificazioni nella legge n. 58 del 28.6.2019 - *“... A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo credito dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;*
- DPCM 17.03.2020 pubblicato in G.U. in data 27.04.2020: *“i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”;*
- *Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 Giugno 2019 n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni”, emanata in data 08.06.2020 e pubblicata in Gazzetta Ufficiale solo l’11.09.2020 (G.U. n. 226/2020).*

La riforma del 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) ha introdotto all’articolo 33, un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni

prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale. I Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Per ciascuna fascia demografica sono individuate due distinte percentuali: il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e la percentuale che definisce il valore di rientro. Ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti **bassa** (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti **intermedia**, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti **elevata**, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Ai sensi di quanto indicato nel citato DPCM 17.03.2020, il Comune di Reggio Emilia si colloca nella Fascia demografica lettera g) in relazione al numero dei suoi abitanti. Tale fascia deve essere presa a riferimento per l'individuazione dei due valori "soglia" che occorre considerare per la definizione delle capacità assunzionali a decorrere dal 20 Aprile 2020 (data di decorrenza dell'applicazione delle nuove disposizioni assuntive stabilita dal citato decreto), stabiliti dalle Tabelle contenute nel DPCM 17 Marzo 2020.

Per i Comuni appartenenti alla fascia g), la soglia di virtuosità si declina come segue:

Spesa di personale virtuosa, ovvero che consente di incrementare la spesa per assunzioni	27,6
Spesa di personale intermedia, ovvero che consente incrementi moderati e un atteggiamento prudentiale	tra 27,6 e 31,6
Spesa di personale elevata, ovvero che non consente di incrementare la spesa per assunzioni	31,60%

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato.

La prima rilevazione del dato rappresentativo del rapporto tra "spesa di personale ed entrate correnti" del Comune di Reggio Emilia per l'anno 2019 (giuste Deliberazioni di Consiglio Comunale n. 137 di I.D. del 29.06.2020 e n. 139 di I.D. del 29.06.2020 con cui sono stati approvati il Bilancio Consuntivo dell'esercizio 2019 della Amministrazione Comunale e dell'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia del Comune di Reggio Emilia, certificazione del Collegio dei Revisori con proprio verbale n. 35 del 30/11/2020) risultava essere pari a 31,00%. Tale dato ha collocato il Comune all'interno della cosiddetta "fascia intermedia" di virtuosità, compresa tra i due valori soglia 27,60% e 31,60%, ai fini delle capacità assunzionali/sostenibilità finanziaria per l'anno 2020 e così sino alla determinazione del nuovo parametro.

In merito al rispetto delle norme sulla "sostenibilità finanziaria" della spesa prevista per nuove assunzioni, nell'ambito della più "complessiva" spesa di personale di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. convertito con modificazioni in Legge n. 58/2019, al DPCM 17/03/2020 e Circolare interministeriale 08/06/2020, si richiama la Relazione al Conto finanziario e al Conto economico patrimoniale allegata alla Deliberazione di Consiglio Comunale n. 108 di I.D. del 10.05.2021 di

approvazione del Rendiconto della Gestione 2020 ove al paragrafo Personale a pagina 39 si evidenzia in particolare:

...omissis...

“il “rapporto” provvisoriamente determinato tra la spesa a consuntivo 2020 del personale assegnato al Comune e la spesa pre-consuntiva 2020 del personale assegnato all’Istituzione scuole e nidi d’infanzia e la media delle entrate dell’ultimo triennio, pari al 27,74%, risulta contenuto rispetto all’analogo “rapporto” registrato nell’ultimo rendiconto approvato 2019, pari al 31,00% (come da normativa vigente)”

...omissis...

Considerato, successivamente, il dato emerso a seguito del calcolo effettuato a cura dei competenti Servizi (Area Risorse e Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell’Organizzazione) e quantificato sulla scorta dei dati estrapolati dai dati di consuntivo 2021 sia del Comune di Reggio Emilia che dell’Istituzione Scuole e Nidi d’Infanzia, risultava essere pari a 27,38% (dato migliorato rispetto al Rendiconto approvato 2020 pari al 27,85% e al rendiconto approvato 2019, pari al 31,00%) e che tale parametro aggiornato dai dati resi disponibili dal Rendiconto Consuntivo 2022 e dal Bilancio Consuntivo dell’Istituzione Scuole e nidi d’infanzia, approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 77 e n. 78 del 26/04/2023, nonché dal dato previsionale della TARI incluso nel PEF 2022 si attestava al 27,44%, come certificato dagli Organi di Revisione, permanendo, pertanto, le condizioni di “virtuosità” in termini di sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Tale condizione è confermata anche dal calcolo del parametro 2022 aggiornato con il dato a consuntivo della TARI, quantificato al 27,53%, nonché dal calcolo del parametro 2023, determinato mediante i dati resi disponibili dal Rendiconto Consuntivo 2023 e dal Bilancio Consuntivo dell’Istituzione Scuole e nidi d’infanzia (approvati rispettivamente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 e n. 67 del 29/04/2024), nonché dal dato consuntivo della TARI 2023, che ha attestato il parametro 2023 al 26,76% (migliorativo rispetto al dato 2022). Tale tendenza è confermata anche in via previsionale dai dati di monitoraggio 2025 (entrate/spesa personale 2025 bilancio di previsione) che conferma il parametro al valore di 26,36%

Conclusivamente considerato che solo i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del DM ciascuna fascia demografica, si conferma la necessità di strategie prudenziali nella definizione dei limiti di espansione della spesa di personale.

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano per l’annualità 2025, (PROSPETTO ASSUNZIONI 2025 allegato) sono simulati gli effetti sul bilancio dell’attuazione di quanto fin qui previsto in ottica di contenimento del costo del personale entro i parametri del turn-over.

La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale a tempo indeterminato, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale, calcolata sulla base degli emolumenti fissi previsti dai rispettivi contratti al lordo degli oneri riflessi.

Le voci includono sia le uscite che gli ingressi in mobilità poiché, attraverso un recente parere MEF-RGS, Prot. 45220 del 12/03/2021U, è chiarito che *“gli oneri del personale acquisito in mobilità dovranno essere computati delle amministrazioni riceventi a valere sulle proprie facoltà assunzionali”*, laddove il reclutamento di personale è correlato ai principi di sostenibilità finanziaria.

Nel 2025 si evidenzia la previsione sia del “risparmio” di spesa in relazione al personale cessato che della “nuova spesa” in relazione alle assunzioni ed alle azioni di reclutamento indicate, che sono state tutte quantificate in termini “effettivi”, dalla decorrenza del relativo evento (certo o presunto) al 31/12, dell’Area di inquadramento e del rapporto orario.

Inoltre, per quanto riguarda le nuove assunzioni 2025 e le cessazioni, i costi quantificati tengono conto dei nuovi importi determinati dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto definitivamente in data 16/11/2022, nonché del CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021, sottoscritto definitivamente in data 16/07/2024 per quanto riguarda il personale “dirigenziale”

Il finanziamento delle nuove assunzioni (mobilità, graduatorie proprie o di altri enti) trova copertura nelle risorse derivanti dalle disponibilità liberate dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno 2025 già programmate descritte nei prospetti seguenti (PROSPETTO CESSAZIONI allegato)

Infatti la sentenza n. 7/2022, delle Sezioni Riunite della Corte dei conti ha ricordato che l'ampliamento delle capacità assunzionali a tempo indeterminato degli enti locali consentito dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dai connessi decreti attuativi, è condizionato alla sussistenza di due presupposti indefettibili. Il primo, di natura statica, è dato dal rispetto di un valore "soglia" nel rapporto tra il complessivo aggregato della spesa di personale contabilizzato nell'ultimo rendiconto approvato e le entrate "libere" correnti degli ultimi tre rendiconti, al netto del FCDE valorizzato in sede di bilancio di previsione dell'esercizio di riferimento. Il secondo, di natura dinamica, è rappresentato dalla coerenza con la programmazione triennale dei fabbisogni e dalla sussistenza dell'equilibrio pluriennale di bilancio "asseverato dall'Organo di revisione". Solo nel caso in cui le suddette condizioni risultino verificate, gli enti locali potranno incrementare la propria spesa di personale secondo i parametri di cui al cit. art. 33 del D.L. n. 34/2019 e dei connessi decreti attuativi.

In caso contrario, per il calcolo delle nuove assunzioni a tempo indeterminato, al fine di evitare "vuoti di vincolo", verranno in rilievo il (persistente) vincolo sul "budget assunzionale" di cui all'art. 3, co.5 e ss. del D.L. n. 90/2014 (applicando dunque un turn over pari al 100 per cento) ed il (persistente) limite sulla "spesa complessiva" di cui al co. 557-quater, dell'art. 1 della L. n. 296/2006.

Cessazioni di personale a tempo indeterminato intervenute nel corso del 2023 e 2024 e previsionale 2025:

PROFILO PROFESSIONALE	AREA	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025 (effettuate/programmate al 01/03/2025)
agente	IS	3	10	1
collaboratore amministrativo	OE	4	5	3
collaboratore culturale	OE	2	3	0
collaboratore servizi di accoglienza	OE	3	4	2
collaboratore servizi di cucina	OE	0	1	0
collaboratore servizi scolastici	OE	5	2	3
collaboratore tecnico operativo	OE	3	0	0
dirigente	DIR	0	0	1
educatore	IS	3	3	1
funzionario addetto al coordinamento e controllo	FE	3	5	2
funzionario amministrativo / economico - finanziario	FE	6	14	5
funzionario pianificazione e attuazioni urbanistiche	FE	0	1	1
funzionario reti e servizi culturali	FE	0	0	0
funzionario reti educative	FE	0	0	0
funzionario reti educative - spec. pedagogico	FE	0	1	0
funzionario reti sociali	FE	0	2	0
funzionario reti sociali - spec. servizi sociali	FE	0	1	0
Funzionario servizi di comunicazione	FE	0	0	1
funzionario sviluppo territoriale	FE	1	1	0
funzionario tecnico	FE	5	2	1
funzionario tecnologie e sistemi informativi	FE	4	1	1
gestore processi amministrativi	IS	11	24	7
gestore processi di comunicazione	IS	0	1	0
gestore processi e iniziative culturali	IS	1	2	0
gestore processi educativi	IS	2	0	0
gestore processi informatici	IS	0	2	1
gestore processi sociali	IS	0	1	0
gestore processi tecnici	IS	0	2	0
insegnante	IS	2	10	2
insegnante atelierista	IS	1	0	0
Operatore servizi scolastici	OP	2	3	0
operatore tecnico operativo	OP	0	0	0
TOTALE		61	101	32

Gli effetti delle cessazioni di personale a tempo indeterminato dei ruoli organici, intercorse nell'anno 2024-25, vengono utilizzate al fini di garantire la sostenibilità del presente piano, in termini di contenimento della spesa dentro i limiti del turn over anche alla luce delle recenti interpretazioni giuscontabili.

Andamento del personale assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato ai sensi degli art. 90 e 110 del TUEL:

Categoria	Area	2010	2021	2022	2023	2024	01_03_2025
A	Operatori	46	24	24	19	54	54
B1	Operatori esperti	279	214	195	197	183	181
C	Istruttori	783	702	698	720	696	693
D1	Funzionari ed EQ	386	383	364	366	369	370
Dirigenti	Dirigenti	14	5	6	10	10	8
Dirigenti T.D.	Dirigenti	22	14	14	12	8	9
Direttore Generale	Direttore Generale	1	1	1	1	1	1
Segretario Generale	Segretario Generale	1	1	1	1	1	1
Totale		1532	1344	1303	1326	1320	1315

Evoluzione dei bisogni e obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

La programmazione dei fabbisogni riferibilmente agli anni 2025/2027 ed, in particolare, lo stralcio relativo al piano annuale 2025, si pone in continuità con gli indirizzi generali afferenti alle politiche di reclutamento pluriennale impostate negli anni precedenti, a cui si aggiungono nuovi input strategici, derivanti dal rinnovato quadro normativo e di contesto ed è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

La programmazione dovrà, inoltre, tenere in considerazione le difficoltà di reclutamento che stanno caratterizzando gli Enti locali in quest'ultimo periodo: riduzione del numero di candidati ai concorsi banditi, crescente numero di vincitori di concorso che rinunciano all'assunzione, continuo esodo del personale di ruolo verso altre amministrazioni mediante processi mobilità.

Il piano delle assunzioni 2025 è pertanto declinato in funzione delle seguenti finalità principali:

- garantire la continuità operativa dei servizi, attraverso il mantenimento dei livelli occupazionali, ovvero la stabilizzazione del tasso di turn over, anche a fronte di una dinamica delle cessazioni particolarmente incidente negli ultimi anni;
- proseguire nel consolidamento della dirigenza attraverso forme di reclutamento a tempo indeterminato che garantiscano stabilità e continuità dei servizi;
- rinforzare il reclutamento su alcune specializzazioni professionali necessarie alla realizzazione delle rinnovate politiche pubbliche;
- avviare un percorso di fattiva collaborazione con l'università per il reclutamento di giovani laureandi e laureati portatori di nuove competenze di tipo specialistico.

Rispetto al programma di sostituzione delle cessazioni, il piano delle assunzioni, in continuità con i precedenti interventi, anche nel 2025 continuerà a focalizzarsi in particolare sulla famiglia professionale tecnica, nonché amministrativa/economico-finanziaria, al fine di garantire la continuità operativa dei servizi anche in relazione ai carichi di lavoro aggiuntivi derivanti dall'attuazione dei progetti PNRR e dalla gestione e rendicontazione dei relativi finanziamenti; carichi di lavoro che richiedono, oltre al previsto ripiano del turn-over, anche di aumentare la dotazione organica nei profili di cui si discute, compatibilmente con i vincoli dotazionali e di spesa.

Nel corso del triennio 2025/2027 proseguirà anche il percorso di riallineamento della dotazione organica della Polizia Locale agli standard regionali intrapreso con il piano dei fabbisogni 2020/2021, oltre al consolidamento dei servizi ad erogazione diretta attraverso programmi di sostituzione del turn-over e di stabilizzazione del personale precario ai sensi dell'art. 3, comma 5, d.l 44/2023, convertito nella L. 74/2023 (con particolare riferimento al personale educativo e sociale)

In generale, le azioni di reclutamento dovranno essere indirizzate prioritariamente verso la stabilità, attraverso forme di reclutamento che garantiscano da una parte la continuità e dall'altra diano ai lavoratori garanzie di stabilità occupazionale. A tal fine, anche relativamente ai servizi dove le norme stabiliscono contingenti numerici (famiglia educativa, famiglia sociale e famiglia della vigilanza), sembra funzionale alla gestione dei servizi e utile a ridurre la spesa per il tempo determinato, autorizzare fin da subito la sostituzione nel corso del 2025 del personale di ruolo cessato successivamente all'adozione del presente piano, qualora vi siano graduatorie disponibili, questo al fine di tentare di evitare il ricorso massivo alle assunzioni a termine (laddove possibile) e garantire gli standard di qualità e/o di efficienza tutelati dalle norme.

Le sostituzioni potranno essere operate direttamente dal dirigente competente nei limiti degli stanziamenti di bilancio e del quadro complessivo della spesa attestato nel presente piano dei fabbisogni, previa verifica del permanere delle condizioni di sostenibilità finanziaria (conformemente Corte dei conti, Sez. Lombardia, con deliberazione n. 167/2021).

Richiamato quanto indicato nella GC n. 196/2024 in ordine alle medesime esigenze di stabilità e di presidio della struttura organizzativa della dotazione organica dirigenziale, confermata l'attivazione delle procedure selettive indicate nell'atto richiamato, si ritiene che debba essere data priorità alla copertura delle posizioni dirigenziali attualmente coperte ad interim, ed in particolare: funzioni di approvvigionamento di lavori, servizi e forniture (appalti e contratti); gestione del patrimonio; gestione delle funzioni educative 6-99; servizi sociali, servizi culturali, nonché delle eventuali posizioni che si rendessero vacanti in corso d'anno.

Aggiornamento dei profili professionali

La riduzione delle dotazioni organiche, le uscite di personale specializzato e qualificato, senza accompagnamento in ingresso, ha impedito la conservazione e la messa a valore di quelle competenze e quei saperi che arrivano dall'esperienza e dal quotidiano.

Le considerazioni che precedono, unitamente alle sollecitazioni impresse dalla riforma del pubblico impiego - quale misura trasversale alle missioni del PNRR - sul rafforzamento dei processi di selezione, formazione, promozione e mobilità dei dipendenti, nonché il processo riorganizzativo in atto, evidenziano la necessità di rappresentare meglio il lavoro delle persone e le competenze necessarie, intese come insieme di conoscenze, competenze logico-tecniche e comportamentali, in una prospettiva di ottimizzazione nell'impiego delle risorse umane.

Per queste ragioni il progetto di revisione dei profili professionali avviato nel corso del 2022 sarà ulteriormente sviluppato nel prossimo triennio alla luce degli interventi operati dal nuovo CCNL sul sistema di classificazione e sul sistema di gestione per competenze quale elemento della più ampia riforma del lavoro pubblico e dovrà consentire l'aggiornamento della dimensione micro-organizzativa dell'Ente, ridefinendo il sistema e i contenuti delle famiglie e dei profili professionali in relazione ai nuovi bisogni dell'organizzazione, nonché costituire il presupposto per innovare, laddove necessario, anche tutti gli ulteriori strumenti gestionali, in primis il sistema di reclutamento, di valutazione e di formazione del personale, in un'ottica di gestione integrata delle risorse umane.

Strategie di copertura del fabbisogno

Le leve su cui agire il reclutamento sono selezionate per garantire la stabilità degli organici, limitare il precariato ed il ricorso al lavoro flessibile, garantire omogeneità di trattamento giuridico ed economico tra le persone dell'organizzazione. Si confermano pertanto tutti gli strumenti di reclutamento / di risposta già indicati nei precedenti Piani da attivare dagli uffici competenti in maniera flessibile e/o funzionale per la realizzazione e/o la ottimizzazione dei tempi di assunzione di nuove risorse umane, individuando in particolare:

- mobilità esterna previa indizione di Bandi specifici;
- progressioni tra le aree (cd "verticalizzazioni");
- stabilizzazioni di personale assunto a tempo determinato;
- copertura dell'unità a tempo pieno da ascrivere alle c.d. quote d'obbligo ai sensi della legge 68/1999 Art. 18 attraverso l'uso della riserva nelle procedure concorsuali pubbliche di prossima indizione;
- nuove assunzioni, da graduatorie proprie o di altri enti anche laddove sia necessario agire in via d'urgenza nelle more della formazione delle graduatorie;
- assunzioni a tempo determinato da graduatorie proprie o di altri enti per esigenze straordinarie o sostitutive, laddove sia motivatamente compromessa la funzionalità degli uffici o sia necessario garantire gli standard quantitativi/qualitativi di personale previsti dalle norme (in particolare, scuole, servizi sociali);
- comandi/assegnazioni temporanee qualora ne ricorrano le condizioni residuali previste dalla normativa vigente;
- mobilità interna di personale anche mediante riconversione professionale di personale non più idoneo alle mansioni.

Oltre agli strumenti già utilizzati e sopra elencati, si aggiungono gli strumenti di reclutamento introdotti dalle misure per favorire le assunzioni di giovani nella pubblica amministrazione (art. 3 ter DL 44/2023 convertito con modifiche dalla L. 74/2023 *Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*), ovvero i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, rivolti a giovani laureati e studenti di età inferiore ai 24 anni.

Reclutamento mediante mobilità da altri Enti

Sulla base delle disposizioni contenute nella legge n.15/2025 di conversione del d.l. n. 202/2024, cd milleproroghe, l'attivazione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del d.lgs. n. 165/2001 anche per il 2025 continua ad essere facoltativa. Tuttavia, nella programmazione delle assunzioni 2025-2027 si ritiene opportuno tenere in considerazione anche le previsioni dettate dal Decreto Legge n. 25 del 14 marzo 2025 sul reclutamento e la funzionalità delle Pubbliche Amministrazioni, il quale riformando la disciplina in materia di mobilità volontaria dispone che le pubbliche amministrazioni debbano destinare alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15% dei posti messi a bando. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle procedure di mobilità sono destinate ai concorsi. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali dell'anno successivo sono ridotte delle relative percentuali.

Nel presente Piano sarà quindi destinata una quota non inferiore al 15% dei posti in copertura al reclutamento mediante mobilità esterna, anche in vigenza di graduatorie valide, tenuto conto delle specifiche professionalità ricercate e delle esigenze occupazionali espresse dai Dirigenti di riferimento.

Al fine di flessibilizzare ed accelerare i programmi di assunzione, si ritiene di dover autorizzare, inoltre, il dirigente competente:

- ad indire nel corso del 2025 nuovi Bandi di Mobilità volontaria tra Enti per la ricerca di personale con le professionalità già indicate nella Tabella a seguire;

- al recepimento tramite mobilità, anche di ulteriore eventuale personale, qualora dichiarato idoneo nelle procedure derivanti dai Bandi di Mobilità già indetti e/o da indire - “ad integrazione” delle operazioni di reclutamento dall’esterno già autorizzate ed in sostituzione del turn-over già autorizzato;
- a procedere ad eventuali ulteriori assunzioni per mobilità, in sostituzione del turn-over, in caso di necessità/urgenza, puntualmente motivate, valutando le disponibilità finanziarie, di Bilancio dell’Ente, di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale, nonché di Dotazione Organica.

In risposta alle eventuali esigenze dei lavoratori ed in ottica di tutela dei bisogni delle persone, in considerazione della neutralità del interscambio sulla spesa a carico del Bilancio dell’Ente e della relativa semplicità procedurale che non prevede l’adozione di specifici avvisi pubblici (cfr Circolare Nota DFP 0020506 P-4.17.1.7.), si ritiene di dover autorizzare il Dirigente competente, ad effettuare eventuali “mobilità per interscambio” o “per compensazione”, nei casi di domanda congiunta con altri dipendenti di corrispondente categoria e profilo professionale, previa nulla osta del Dirigente di riferimento.

Passaggi tra le aree cd. VERTICALIZZAZIONI

Come già autorizzato mediante deliberazione di G.C. n. 122 del 16/05/2024 in relazione alle necessità assuntive e alle priorità di reclutamento dell’ente, nel 2025 l’Amministrazione Comunale porterà a compimento il programma di progressioni tra le Aree ex art. 13 comma 6 e seguenti del CCNL Funzioni locali 2019-2021 (c.d. progressioni “in deroga”), quale strategia di copertura dei fabbisogni di personale, al duplice scopo di soddisfare le esigenze occupazionali e di valorizzare le competenze e le esperienze già acquisite dal personale in servizio, sulla base della disciplina interna, definita previo confronto con le organizzazioni sindacali e approvata mediante la Deliberazione di G.C. n. 306 del 14/12/2023 (allegato H).

I posti non coperti dalle procedure attivate per carenza di candidature o esiti negativi del percorso comparativo, potranno essere destinati all’indizione di procedure concorsuali pubbliche e progressioni tra le aree “a regime” ex art. 52 dlgs. 165/01, dando priorità a quei profili dove non vi sono graduatorie attive (es. Funzionari Culturali) ed alle esigenze che sono state definite in priorità 3 del suddetto programma eventualmente non realizzate.

Stabilizzazioni

L’art. 3 co. 5 del DL 44/2023 convertito con modificazioni dalla L. 74/2023 dispone che le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, possano procedere fino al 31 dicembre 2026, nei limiti dei posti disponibili, previo colloquio selettivo e all’esito della valutazione positiva dell’attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine:

- abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l’amministrazione che procede all’assunzione;
- che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all’articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all’articolo 20, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;
- le procedure di stabilizzazione sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all’atto della stessa.

Per quanto attiene il personale educativo, la normativa in materia di stabilizzazioni si interseca con quanto disposto dall’Art. 15-bis del DL n. 19/2024 convertito con modificazioni dalla L. 29 aprile 2024, n. 56 “Misure urgenti per assicurare la continuità dei servizi educativi e scolastici dell’infanzia”, il quale testualmente recita: *“Al fine di assicurare la continuità dell’erogazione dei servizi educativi e scolastici comunali dell’infanzia, le graduatorie comunali vigenti del personale scolastico educativo e ausiliario gestite direttamente dai comuni possono essere utilizzate fino all’anno scolastico 2026/2027, anche in*

deroga al possesso del titolo di studio previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019-2021, per l'immissione in servizio a tempo determinato nonché per l'immissione in servizio a tempo indeterminato nell'Area degli istruttori nei casi in cui il personale abbia maturato almeno tre anni di esercizio dell'attività professionale. La deroga di cui al primo periodo si applica esclusivamente ai soggetti già iscritti nelle suddette graduatorie. Per le finalità di cui al primo periodo, fino al 31 dicembre 2027, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, la spesa per il personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi scolastici gestiti direttamente dai comuni non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, incrementata del 40 per cento”.

Considerati i dati di contesto e le necessità occupazionali dell'Ente nei profili di educatore e insegnante, sarà pertanto avviata nel 2025, per questi profili, una valutazione finalizzata alla definizione dei posti vacanti da ricoprire anche mediante tale strumento di reclutamento, con eventuale rimodulazione della dotazione organica.

Nuove assunzioni a tempo indeterminato

Di seguito si riporta il quadro di sintesi delle assunzioni a tempo indeterminato programmate per il 2025, con indicazione delle modalità di reclutamento previste.

ANNUALITA' di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista	AREA
2025	12	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2025	FEQ
2025	1	FUNZIONARIO TECNICO (AGRONOMO)	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna	01/05/2025	FEQ
2025	2	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - SPECIALIZZAZIONE SERVIZI DI CUCINA	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2025	OE
2025	1	GESTORE PROCESSI TECNICI	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/06/2025	IS
2025	3	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	Scorrimento graduatoria propria	01/06/2025	FEQ
2025	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - Gestione Appalti	Mobilità esterna	01/06/2025	FEQ
2025	3	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Specializzazione Servizi sociali	Scorrimento graduatoria propria	01/06/2025	FEQ
2025	5	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna	01/07/2025	IS
2025	1	FUNZIONARIO TECNICO	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ
2025	1	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ
2025	1	DIRIGENTE AMBITO APPALTI	Concorso pubblico	01/07/2025	DIR
2025	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Mobilità esterna/Scorrimento altro ente/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ
2025	2	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ
2025	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	15/07/2025	FEQ
2025	2	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria altro Ente	25/08/2025	IS
2025	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE SPEC. PEDAGOGISTA	Scorrimento graduatoria Altro Ente	25/08/2025	FEQ
2025	9	AGENTE	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/09/2025	IS
2025	1	DIRIGENTE AMBITO CULTURA	Concorso pubblico	01/09/2025	DIR
2025	1	DIRIGENTE AMBITO PATRIMONIO	Concorso pubblico	01/10/2025	DIR
2025	1	DIRIGENTE AMBITO EDUCATIVO	Concorso pubblico	01/12/2025	DIR
2025	1	DIRIGENTE AMBITO SOCIALE	Concorso pubblico	01/12/2025	DIR

Reclutamento di personale a tempo determinato

Il quadro occupazionale dell'ente (andamento sostenuto delle cessazioni e reclutamento rallentato) spinge a dover autorizzare il ricorso alle assunzioni a tempo determinato anche per il 2025 al fine di garantire da una parte la gestione dei servizi e dall'altra il rispetto delle scadenze, o per far fronte alle ragioni d'urgenza ed assoluta necessità che si dovessero rendere necessarie, effettuandole comunque nei limiti normativi legati alla spesa autorizzata nel presente piano, e della "sostenibilità finanziaria" delle stesse.

Limitatamente alle assunzioni a tempo determinato strettamente necessarie a garantire l'ordinario funzionamento dei servizi, si valuta opportuno - come già previsto nel precedente Piano triennale dei fabbisogni - contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione all'assenza all'interno dell'Amministrazione di personale quantitativamente sufficiente a garantire le ordinarie funzionalità o per affrontare situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare per l'anno 2025 i competenti uffici a realizzare:

- nuove assunzioni/proroghe a tempo determinato necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee/eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", previste da leggi speciali (TUEL 267/2000) e/o per far fronte ad esigenze straordinarie o progettuali emergenti non previste dal presente piano utili a non compromettere la funzionalità dei servizi od il rispetto delle scadenze da parte delle singole strutture, tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con i parametri di contenimento della spesa di personale:
 - media del triennio 2011-2013;
 - tetto della spesa per lavoro flessibile entro l'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle "deroghe", delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc.);
 - sostenibilità finanziaria;

Con riferimento alle **assunzioni a tempo determinato previste dall'art.110 del TUEL**, richiamata la Deliberazione n. 202 del 10/10/2024 con cui è stata autorizzata l'indizione di procedure selettive pubbliche ai sensi dell'art. 110 comma 2 (fuori dotazione organica) del D. Lgs 267/2000 per 4 posizioni di area Funzionari ed EQ, si valuta opportuno, riguardo alle specifiche posizioni già autorizzate - alla luce della nuova configurazione organizzativa della struttura comunale e della progressiva ottimizzazione della microstruttura - procedere in questa sede ad una rimodulazione delle competenze in capo alla posizione di "energy manager - esperto energetico", come di seguito riportate, con conseguente ridenominazione del profilo in "Esperto in gestione dell'energia e della sostenibilità" (fermo restando le ulteriori indicazioni in termini di competenze comportamentali e trattamento economico già disposte mediate atto n. 202/2024):

- Progettazione e gestione di progetti di efficientamento energetico e promozione delle fonti rinnovabili, sia a livello interno che territoriale
- Gestione dell'energia, tecniche di energy management e diagnosi energetiche sugli immobili comunali
- Progettazione e attuazione di strumenti e piani per la lotta al cambiamento climatico
- Comunicazione e sensibilizzazione sui temi energetici e della sostenibilità
- Gestione di appalti di lavori pubblici, servizi e forniture e codice degli appalti (d. lgs 36/23)
- Principi di sostenibilità ambientale e circolarità delle risorse (compresi DNSH)
- Politiche ed iniziative a carattere nazionale e/o comunitario afferenti la sostenibilità ambientale, l'educazione ambientale ed il contrasto al cambiamento climatico (es. PAESC);
- Conoscenza di sistemi GIS e applicativi energetici

Richiamato, inoltre, quanto indicato nella proposta di D.G.C. n. 398 del 26/03/2025, al fine di rafforzare la capacità dell'ente di attuazione e gestione dei progetti PNRR, si ritiene altresì opportuno autorizzare l'assunzione a tempo determinato ex art. 110 co. 1 del TUEL di una figura dirigenziale di presidio dei progetti PNRR, avvalendosi della facoltà accordata dall'art. 8 co. 1 del DL 13/2023 convertito in Legge n. 41 del 21 aprile 2023 che testualmente recita: «Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano ad essi assegnati, fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all'articolo 110, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell'attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR».

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 110 DEL TUEL

ANNUALITA' di autorizzazione	N	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista	AREA
2025	1	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Resp. Ufficio Cinema	Selezione pubblica	01/05/2025	FEQ
2025	1	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Resp. Ufficio Stampa	Selezione pubblica	01/05/2025	FEQ
2025	1	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - Resp. Ufficio di Piano	Selezione pubblica	01/05/2025	FEQ
2025	1	DIRIGENTE EX ART. 110 CO. 1 AMBITO PNRR**	Selezione pubblica	01/07/2025	DIR
2025	1	ALTA SPECIALIZZAZIONE EX ART 110 CO 2 - "Esperto in gestione dell'energia e della sostenibilità"	Selezione pubblica	01/07/2025	FEQ

**non rilevante ai fini del calcolo del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

- assunzioni a tempo determinato di Assistenti Sociali finanziate "a valere" su risorse etero finanziate ("Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale" di cui all'art. 1, comma 386, della legge 28/12/2015, n. 208 ecc.) e su risorse proprie nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa;
- assunzioni a tempo determinato del personale scolastico ed educativo assegnato alla Istituzione Scuole e Nidi d'infanzia nei limiti degli stanziamenti di bilancio destinati a tale voce di spesa;
- assunzioni attuabili secondo quanto disposto dall'art. 31-bis, commi 1 e 4, D.L. n. 152/2021 che consente ai Comuni di determinare un budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio, finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR, sia finanziabili a valere sul quadro economico del progetto ammesso a finanziamento. Il budget aggiuntivo per le assunzioni straordinarie a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio. Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'articolo 31- bis del D.L. n. 152/2021 convertito con modificazioni dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, consente di destinare risorse proprie alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000. La spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato; le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013). Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" di cui alle lettere b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004). Le assunzioni straordinarie

consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella allegata al decreto citato e, considerate le dimensioni del Comune di Reggio Emilia (fascia demografica 60.000-249.999 abitanti) corrisponde a: 0,5.

- **Assunzioni a tempo determinato per il rafforzamento degli ATS (Ambiti Territoriali sociali) a valere sulle risorse stanziare dal Programma Nazionale “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027”**

Il Programma Nazionale “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027” si articola in 4 priorità principali, di cui la priorità 1 “Sostegno all’inclusione sociale e lotta alla povertà”, si pone l’obiettivo specifico di *“Migliorare l’accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l’accesso agli alloggi e all’assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendo l’accesso alla protezione sociale, prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l’accessibilità, anche per le persone con disabilità, l’efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata”* k (ESO4.11);

Per conseguire tale risultato il PN ha destinato consistenti risorse ad azioni integrate di empowerment dei diversi livelli coinvolti nella erogazione dei servizi sociali, tra cui il potenziamento del personale degli ATS - anche al fine di favorire la formazione di equipe multidimensionali - attraverso il sostegno all’assunzione a tempo determinato, per il prossimo triennio, delle seguenti figure professionali:

- Funzionario Amministrativo;
- Funzionario Contabile - Economico finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione;
- Funzionario Psicologo;
- Funzionario Educatore Professionale Socio Pedagogico/Pedagogista.

Il Comune di Reggio Emilia, in qualità di ente capofila, ha pertanto risposto all’Avviso pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali finalizzato all’acquisizione di *Manifestazione di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS di rispondere alle esigenze dei cittadini, garantendo adeguati servizi sociali alla personale e alla famiglia, in un’ottica di integrazione con i vari livelli di governo e del rispetto dei principi di sussidiarietà - Triennio 2025-2027*, (Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 7/08/2024), corredando la propria Manifestazione di interesse con il previsto atto di impegno all’assunzione di specifiche figure professionali (Deliberazione di G.C. N. 212/2024) e risultando destinatario di n. 17 unità - da assumersi a tempo determinato per 3 anni, a totale copertura con risorse del PN “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027” (Decreto direttoriale n. 40 del 14/03/2025) - come di seguito ripartite:

ATS	Amministrativi	Contabili	Psicologi	Educatori/ pedagogisti	Totale
Distr. Reggio Emilia	3	2	5	7	17

Al termine delle procedure concorsuali gestite in forma centralizzata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si procederà pertanto all’assunzione delle figure professionali assegnate con le tempistiche previste dal bando di concorso, inquadrando le stesse nell’Area Funzionari ed elevata qualificazione, secondo il riparto operato insieme agli Enti componenti l’ATS.

Le assunzioni di cui in parola saranno interamente eterofinanziate mediante i fondi messi a disposizione dal PN “Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027” e, dunque, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento, esse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e risultano, altresì, in deroga ai limiti di cui all’art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e dell’art. 1 co. 557 della L. n. 296/2006 (cfr. FAQ MPLS al 1/10/2024 N. 3.2; Delibera Corte Conti Liguria n. 116/2018 che ripercorre le precedenti pronunce giurisprudenziali delle Sezioni Riunite in sede di controllo e della Sezione delle Autonomie)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO A VALERE SUL PN INCLUSIONE

ANNUALITA' di autorizzazione	N.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZ A indicativa	AREA	COSTO IN RAGIONE ANNUA	IMPORTI
2025	3	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Concorso unico MLPS	01/09/2025	FEQ	111.510,12 €	37.170,04 €
2025	2	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	Concorso unico MLPS	01/09/2025	FEQ	74.340,08 €	37.170,04 €
2025	5	FUNZIONARIO PROCESSI SOCIALI (Psicologi)	Concorso unico MLPS	01/09/2025	FEQ	185.850,20 €	37.170,04 €
2025	7	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE	Concorso unico MLPS	01/09/2025	FEQ	275.743,93 €	39.391,99 €

17

647.444,33 € 150.902,11 €

Mobilità interna

La mobilità, insieme agli interventi in materia di reclutamento e di dotazioni organiche, è una delle leve principali su cui agire per governare in modo efficace le politiche di gestione del personale.

In particolare oltre alla ricollocazione del personale su base volontaria, costituisce lo strumento prevalente per ricollocare personale divenuto inidoneo alla mansione.

La riduzione delle unità in servizio privilegia sempre di più la mobilità interna, prevalentemente dall'ISTITUZIONE SCUOLE E NIDI D'INFANZIA, quale strumento complementare rispetto al reclutamento esterno.

Formazione e lavoro e Apprendistato

Ad integrazione degli strumenti di reclutamento di cui ai punti precedenti, l'Amministrazione Comunale potrà avvalersi, nel limite del 20% delle facoltà assunzionali esercitabili, anche delle misure previste dall'art. 3 ter DL 44/2023 convertito con modifiche dalla L. 74/2023 *Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche*, il quale, al fine di favorire il reclutamento di giovani laureati e studenti universitari fino ai 24 anni di età, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, fino al 31/12/2026, possano:

- assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di apprendistato di durata massima di trentasei mesi, giovani laureati individuati su base territoriale, in deroga a quanto previsto dall'articolo 36, comma 2, del Dlgs 165/2001 e dall'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010;
- stipulare convenzioni non onerose con istituzioni universitarie per l'individuazione, nel rispetto dell'articolo 35 del dlgs 165/2001, di studenti di età inferiore a 24 anni, che abbiano concluso gli esami previsti dal piano di studi, da assumere a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro.

I criteri e le procedure di reclutamento per l'assunzione a tempo determinato mediante contratto di apprendistato, nonché i contenuti delle convenzioni da stipularsi con le istituzioni universitarie per l'assunzione a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro sono disciplinati in conformità a quanto disposto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Università e della Ricerca del 23/12/2023.

Si richiama a tal fine la Deliberazione n. 19 del 31/01/2025 con cui il Comune di Reggio Emilia ha approvato lo schema di "CONVENZIONE TRA IL COMUNE DI REGGIO EMILIA E L' UNIVERSITA' DI MODENA E REGGIO PER IL RECLUTAMENTO DI STUDENTI DA ASSUMERE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO DI FORMAZIONE E LAVORO E/O APPRENDISTATO (ART. 3 TER DL 44/2023 CONVERTITO CON MODIFICHE DALLA L. 74/2023 -DISPOSIZIONI URGENTI PER IL RAFFORZAMENTO DELLA CAPACITÀ AMMINISTRATIVA DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE -) ALLEGATO 1 QUALE PARTE INTEGRANTE ALLA PRESENTE DELIBERAZIONE 2. Per il prossimo triennio sarà, pertanto, definito un programma di assunzioni destinato ai giovani laureati o laureandi coerente con le finalità delle norme e con le esigenze dell'ente, indicando di volta in volta i piani formativi convenuti con i responsabili dell'UNIVERSITA' DI MODENA E REGGIO incaricati degli inserimenti.

Formazione del personale.

Priorità strategiche: aggiornamento, riqualificazione e potenziamento delle competenze

Il percorso normativo e le priorità strategiche

La programmazione, di medio e di breve periodo, dell'attività formativa dell'Ente si richiama, innanzitutto, ai contenuti e i principi generali enunciati nelle "Linee guida per la formazione del personale del Comune di Reggio Emilia" (approvate con Atto dirigenziale Pg. n. 17986 del 23/09/2010), ricordando, in particolare, che il Piano di formazione aziendale, nelle sue molteplici declinazioni - in termini di attività, strumenti e modalità formative - si pone il triplice scopo di sostenere la crescita professionale dei lavoratori, supportare l'innovazione organizzativa e tecnologica dei processi di lavoro, agevolare i processi di inserimento o riconversione professionale.

Si tratta, dunque, di mettere in relazione la formazione sia con gli obiettivi di innovazione e sviluppo organizzativo dell'Amministrazione, che con la crescita professionale dei dipendenti, agendo contemporaneamente sui bisogni (formativi) organizzativi che emergono dalle caratteristiche, dalle linee di indirizzo e dalle priorità del Sistema Ente e sui bisogni professionali connessi al ruolo organizzativo e alla qualità della performance individuale dei lavoratori.

In tal senso, la programmazione strategica dell'attività formativa per il triennio 2025 - 2027 non può non tenere conto delle recenti e significative evoluzioni del contesto di riferimento - generale e soggettivo - in cui agisce il nostro Ente e i suoi dipendenti, ed, in particolare:

- dei principali elementi di innovazione introdotti nel quadro strategico e normativo generale: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, la riforma del pubblico impiego e l'introduzione del nuovo ordinamento professionale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale - Comparto Enti locali 2019-2021;
- delle priorità strategiche dell'Amministrazione per la città: la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione;
- delle rinnovate logiche organizzative dell'ente e del processo di riorganizzazione della struttura comunale definito mediante deliberazione di G.C. n. 8/2025
- Il PNRR e nuovo CCNL Enti locali: Gli ingenti finanziamenti provenienti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza cui il Comune ha accesso impattano, per la loro consistenza e le modalità attuative, in modo significativo sulla struttura comunale, coinvolgendo a tutto campo il capitale umano, quali - quantitativo, dell'Ente, il quale è chiamato a dare attuazione ai numerosi progetti finanziati, in un arco temporale ben delimitato.
- Parallelamente, il 16/11/2022 è stato definitivamente sottoscritto il nuovo Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per il Comparto degli Enti locali che costituisce un tassello della più ampia strategia di riforma della Pubblica Amministrazione (a sua volta, una delle condizionalità per accedere ai finanziamenti PNRR), la quale poggia su 4 assi principali:
 - Riforma dei meccanismi di selezione del personale
 - Semplificazione delle procedure burocratiche
 - Sviluppo delle competenze del personale, con particolare riferimento alle competenze digitali
 - Digitalizzazione dei processi interni e dei servizi

Il filo rosso che contraddistingue il piano di rinnovamento del Lavoro Pubblico è individuabile nella gestione strategica delle competenze, sia in fase di programmazione del fabbisogno di personale, che in fase di riqualificazione e sviluppo, passando, innanzitutto, attraverso l'introduzione di un nuovo ordinamento professionale che richiede di delineare i profili professionali non tanto sulla nozione di *mansione*, bensì sui concetti di *competenza* e *professionalità*.

Nella stessa prospettiva del PIAO, alla formazione del personale è attribuita un'inedita centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA, con la definizione di «obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale»

In linea con la più ampia strategia di rinnovamento del lavoro pubblico, il CCNL 2019-2021 Enti locali pone una rinnovata attenzione al tema della formazione, in particolare all'art. 54 "1. *Nel quadro dei processi di riforma e*

modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni. 2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative..."; art. 55 "1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione...".

Lo stesso CCNL Enti Locali, al medesimo art. 54, individua specifiche direttrici fondamentali cui deve orientarsi la formazione al fine di incentivare percorsi di sviluppo della Pubblica Amministrazione, ovvero:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di *cambiamento organizzativo*.

Più in generale, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione - "Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", pubblicato il 10.01.2022 ed inserito nel quadro delle iniziative del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nella definizione delle strategie di rinnovamento delle competenze della PA indica gli ambiti di conoscenza necessari per l'attuazione dello stesso PNRR (non solo quelli di natura giuridica ed economica), nonché quelli legati allo sviluppo delle competenze manageriali ed organizzative di tutti i profili professionali, individuando, in particolare, i seguenti ambiti prioritari di intervento:

- la transizione amministrativa e digitale
- l'e-procurement
- l'utilizzo delle banche dati pubbliche in un'ottica di interoperabilità per la semplificazione
- i processi e strumenti di comunicazione
- il Project management
- i modelli di management e di leadership
- la transizione ecologica e l'innovazione sociale

Infine, la recente Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione materia di formazione e valorizzazione del capitale umano (gennaio 2025), traccia nel dettaglio i principi, gli obiettivi e gli strumenti che devono guidare la programmazione, la realizzazione e la rendicontazione dell'attività formativa delle PA, intesa quale strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e leva centrale del processo di rinnovamento.

Priorità strategiche della formazione del Comune di Reggio Emilia

Obiettivi e i risultati attesi

Il Comune di Reggio Emilia intende elaborare e attuare piani di formazione a supporto dei processi innovativi e di sviluppo organizzativo attuandoli nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle

differenze individuali, secondo un approccio inclusivo di valorizzazione della diversità, quale elemento di arricchimento e crescita organizzativa ritenendo ogni pubblico dipendente titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione, considerata a ogni effetto come attività lavorativa.

Le necessità emergenti indicano il bisogno di intervenire su due piani distinti ma interconnessi suggerendo una programmazione delle attività formative volte a

- dare supporto alle fasi di attuazione del programma di mandato, rendendo la formazione un processo continuo coerente con gli obiettivi di performance dell'Ente, verificando le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi ed utilizzando gli esiti della valutazione per progettare interventi formativi mirati a colmare gli eventuali gap di competenze e/o abilità emersi;
- sostenere e migliorare tutte le professionalità impegnate nelle attività quotidiane in un contesto in continua trasformazione.

A partire dagli elementi di contesto - generale e soggettivo - sopra descritti, il Piano di formazione 2025 - 2027, da redigersi con il confronto con le rappresentanze sindacali, avrà il compito di declinare le priorità strategiche in obiettivi operativi di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale, compatibilmente con le risorse economiche ed organizzative a disposizione e tenendo conto degli obblighi formativi discendenti da specifiche disposizioni normative (sicurezza sul lavoro, trattamento dei dati personali, anticorruzione e trasparenza)

La programmazione operativa degli interventi formativi per il prossimo triennio terrà conto, pertanto, dei bisogni organizzativi e dei bisogni formativi di natura professionale, ovvero delle esigenze formative riferite prioritariamente ad una dimensione di ruolo e che discendono dalla necessità di sviluppare o mantenere aggiornate nel tempo le prestazioni tecniche e sociali dei lavoratori, come rilevati annualmente con la collaborazione del personale dirigente. Il Piano di formazione terrà conto, inoltre, delle esigenze di formazione obbligatoria, imposta da specifiche normative di settore, nonché delle esigenze di formazione in ingresso dedicata al personale neo-assunto o soggetto a riconversione professionale.

In tale ottica il Piano triennale della formazione sulla base degli indirizzi generali articolerà la pianificazione della formazione calibrandola annualmente sulla base dell'ascolto dei fabbisogni pluriennali e per fronteggiare situazioni emergenti e/o impreviste.

Il Piano della formazione per il triennio 2025-2027 verrà elaborato proponendo lo sviluppo prioritario delle seguenti aree di intervento:

Area formazione strategica e continua

Formazione strategica orientata ad accrescere le professionalità interne deputate a sostenere il cambiamento organizzativo richiesto dal Piao, dalle missioni e dai progetti del PNRR affidati al nostro Ente, e dagli specifici obiettivi indicati nel Piano Performance.

Ambito MANAGERIALE e WELLBEING AZIENDALE

- Programma di formazione, in collaborazione con istituti accademici, relativo alla costruzione di competenze strutturate interne relative ai principali asset della nuova ri-organizzazione.
- Formazione in tema di inclusione in un'ottica di valorizzazione delle differenze, sulle pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Formazione sul lavoro in team, dinamiche di gruppo, negoziazione, gestione dei conflitti e delle relazioni interpersonali sul lavoro.
- Formazione specifica sulle competenze manageriali

Ambito EUROPEO -INTERNAZIONALE. PNRR

- formazione specialistica sulla gestione dei finanziamenti PNRR e Fondi Europei.

Formazione continua trasversale e intersettoriale, orientata a sviluppare obiettivi formativi coerenti alle linee strategiche di mandato e allo sviluppo delle competenze necessarie nel contesto di innovazione che contraddistingue le Pubbliche; nello specifico, gli interventi formativi che rientrano in tale ambito sono, di norma, conseguenti a azioni di revisione, innovazione, consolidamento, creazione di servizi, ovvero dall'introduzione di nuove tecnologie, di nuovi software specialistici o di nuove procedure operative, o dall'introduzione di novità rilevanti dal punto di vista normativo. Rientrano in questa fattispecie anche le attività formative che verranno offerte ai dipendenti attraverso la piattaforma "Syllabus" messa a disposizione dal dipartimento di Funzione Pubblica.

Ambito INNOVAZIONE SOCIALE E PROGETTAZIONE PARTECIPATA

- Formazione sulla co-progettazione dei servizi, Service Design e il Codice del Terzo Settore

Ambito INFORMATICO- DIGITALE (transizione digitale)

- Formazione sulle competenze digitali - di base, intermedie e elevate - rivolte a tutti i profili professionali dell'Ente (Syllabus)
- Formazione/addestramento - di base, intermedio e avanzato - sui principali applicativi (Writer/Word; Writer/Word; Calc/Excel)
- Formazione sull'utilizzo delle tecnologie per la gestione ed elaborazione, anche su base statistica, di grandi moli di dati (banche dati)
- Addestramento del personale amministrativo sull'utilizzo della suite J- Ente per la gestione degli atti amministrativi e della contabilità
- Formazione di aggiornamento e approfondimento sulla fascicolazione elettronica e digitalizzazione dei flussi documentali

Ambito GIURIDICO AMMINISTRATIVO (transizione amministrativa e e-procurement)

- formazione specialistica per personale amministrativo e tecnico sulle modalità di redazione e gestione degli atti amministrativi;
- formazione e aggiornamento sul Codice dei Contratti pubblici dlgs 36/2023, Decreto correttivo e sull'utilizzo degli strumenti di e-procurement.
- Formazione in ingresso per il personale neoassunto o soggetto a riconversione professionale.

Formazione continua obbligatoria contemplata da specifiche disposizioni normative che prevedono l'assolvimento di specifici obblighi formativi.

Ambito FORMAZIONE OBBLIGATORIA

- Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti in materia di: Sicurezza sui luoghi di lavoro (formazione dei lavoratori in base alle specifiche mansioni lavorative/addetti alle emergenze), Anticorruzione, Privacy, Trasparenza.

Area della formazione tecnica specialistica e settoriale

Aggiornamento a domanda individuale che si concretizza di norma nella partecipazione di singoli dipendenti a corsi esterni a catalogo ed è finalizzata a sostenere e promuovere la formazione professionale e l'aggiornamento dei lavoratori, in funzione del ruolo e delle necessità dell'organizzazione;

Sviluppo dell'ambito relativo ai Progetti formativi settoriali, che riguardano gruppi di dipendenti omogenei per collocazione organizzativa e che sono finalizzati a fornire strumenti strettamente correlati

al contesto, ai contenuti lavorativi del personale coinvolto, nonché a specifici obiettivi previsti nel Piano performance;

Ambito TRANSIZIONE ECOLOGICA E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

Sviluppo dell'ambito relativo a Piani Individuali di formazione proponendo specifici progetti per l'attribuzione di borse di studio volte a favorire la partecipazione a percorsi formativi (ad. Esempio Master di I e II livello, ecc.).

In ciascun ambito si prevedono le seguenti attività di prassi per ciascuna di esse sarà sviluppata la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico target, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione

AREA FORMAZIONE STRATEGICA E CONTINUA



FORMAZIONE STRATEGICA

- AMBITO MANAGERIALE E WELLBEING AZIENDALE
- AMBITO FNRR, EUROFEC E INTERNAZIONALE



FORMAZIONE CONTINUA TRASVERSALE E INTERSETTORIALE

- AMBITO INNOVAZIONE SOCIALE E PROGETTAZIONE PARTECIPATA
- AMBITO INFORMATICO-DIGITALE
- AMBITO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO



FORMAZIONE CONTINUA E OBBLIGATORIA

AREA TECNICA SPECIALISTICA E SETTORIALE



AGGIORNAMENTO A DOMANDA INDIVIDUALE



PROGETTI FORMATIVI SETTORIALI

- TRANSIZIONE ECOLOGICA E SOSTENIBILITA' AMBIENTALE



PIANI INDIVIDUALI DI FORMAZIONE

Le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative

L'attuazione delle strategie formative dell'Ente si avvale di un mix di strumenti e risorse economiche ed organizzative, interne ed esterne, così composto:

- Syllabus "Competenze digitali per la PA": Programma realizzato dal Dipartimento della funzione pubblica per l'assessment e lo sviluppo delle conoscenze e delle abilità che ogni dipendente pubblico, non specialista IT, dovrebbe possedere per partecipare attivamente alla trasformazione digitale della pubblica amministrazione. Il Comune di Reggio Emilia ha aderito all'iniziativa a partire dal 2022.
- Pa 110 e Lode: iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica che, in base ad un protocollo d'intesa sottoscritto nel 2021 tra Ministro della Funzione Pubblica e Ministro dell'Università, consente ai dipendenti pubblici di frequentare corsi di laurea, master e corsi di specializzazione in ambiti di interesse per le pubbliche amministrazioni, con specifiche agevolazioni di accesso.
- Valore Pa: Programma promosso da INPS per l'accesso di dipendenti pubblici a corsi formazione di base e avanzati.
- Piattaforma Self- Sistema di E-Learning Federato per la formazione a distanza messa a disposizione dalla Regione Emilia Romagna.
- Risorse proprie: le iniziative formative a carattere trasversale e a valenza "organizzativa", nonché la formazione obbligatoria, sono in genere progettati e realizzate internamente attraverso appositi stanziamenti di bilancio. Per il triennio 2025 - 2027 l'Ufficio Formazione dispone di € 115.000,00 annui, per un totale sul triennio di € 345.000,00. La partecipazione a corsi esterni, finalizzati all'aggiornamento

normativo o all'approfondimento di tematiche specifiche, rivolte a singoli dipendenti e/o a ristretti ambiti funzionali è, invece, di norma curata direttamente dal Servizio interessato, mediante proprio budget.

- formatori interni: per la realizzazione degli interventi formativi organizzati direttamente dall'Amministrazione Comunale, ogni qualvolta sia possibile, l'Ente si avvale del proprio personale in qualità di formatori interni.

Le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato

Premesso che tutte le attività formative promosse dall'Amministrazione Comunale a favore dei propri dipendenti è considerata attività lavorativa a tutti gli effetti, i dipendenti del Comune di Reggio Emilia, in aggiunta alla partecipazione delle attività formative programmate dall'amministrazione - possono richiedere, in applicazione e secondo le modalità stabilite dall'art 46 del CCNL Enti Locali 2019 - 2021, permessi retribuiti nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare per la partecipazione a corsi, svolti anche in modalità telematica, destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami.

Il personale interessato ai corsi di che trattasi, fatte salve le inderogabili ed eccezionali esigenze di servizio, ha diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è obbligato a prestazioni straordinarie, nè al lavoro nei giorni festivi o di riposo.

Salvo comprovate esigenze di servizio, possono, inoltre, essere concessi, a richiesta congedi per la formazione, come disciplinati dall'art 46 del CCNL Enti Locali 2019 - 2021, oltre a ciò, a domanda del dipendente possono essere accordati permessi retribuiti per sostenere esami scolastici o per conseguire abilitazioni professionali, nella misura di 8 giorni all'anno, ai sensi di quanto disposto dall'art 46 del medesimo CCNL.

Infine, qualora un dipendente sia ammesso a corsi di dottorato di ricerca presso le Università, può essere collocato a domanda, compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione, in congedo straordinario per motivi di studio senza assegni/aspettativa senza assegni per la durata del periodo del corso ed usufruisce della borsa di studio ove ne ricorrano le condizioni richieste (rif. Legge 13/08/84 n.476, art 40 ccnl 21/05/2018 - Aran, L. 240/2010 art.19, Circolare Funzione Pubblica n. 12/2011) .

PTFP 2025 - 2027 - ANNUALITA' 2025 - PROSPETTO ASSUNZIONI								
ANNUALITA' di autorizzazione	NUMERO	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA prevista	AREA	COSTO REALE CON SPESA DA DECORRENZA PREVISTA	COSTO IN RAGIONE ANNUA	IMPORTI
2025	12	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2025	FEQ	290.740,81	428.961,85	35.746,82
2025	1	FUNZIONARIO TECNICO (AGRONOMO)	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna	01/05/2025	FEQ	24.228,40	35.746,82	35.746,82
2025	2	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI - SPECIALIZZAZIONE SERVIZI DI CUCINA	Scorrimento graduatoria propria	01/05/2025	OE	39.918,95	58.896,81	29.448,40
2025	1	GESTORE PROCESSI TECNICI	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/06/2025	IS	19.490,15	32.941,09	32.941,09
2025	3	FUNZIONARIO PIANIFICAZIONE E ATTUAZIONI URBANISTICHE	Scorrimento graduatoria propria	01/06/2025	FEQ	63.450,61	107.240,46	35.746,82
2025	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - Gestione Appalti	Mobilità esterna	01/06/2025	FEQ	21.150,20	35.746,82	35.746,82
2025	3	FUNZIONARIO RETI SOCIALI - Specializzazione Servizi sociali	Scorrimento graduatoria propria	01/06/2025	FEQ	63.450,61	107.240,46	35.746,82
2025	5	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna	01/07/2025	IS	83.725,27	164.705,45	32.941,09
2025	1	FUNZIONARIO TECNICO	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ	18.171,30	35.746,82	35.746,82
2025	1	FUNZIONARIO SERVIZI DI COMUNICAZIONE	Mobilità esterna/Scorrimento graduatoria altro Ente/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ	18.171,30	35.746,82	35.746,82
2025	1	DIRIGENTE AMBITO APPALTI	Concorso pubblico	01/07/2025	DIR	31.807,69	62.572,51	62.572,51
2025	2	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	Mobilità esterna/Scorrimento altro ente/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ	36.342,60	71.493,64	35.746,82
2025	2	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/07/2025	FEQ	38.162,67	75.074,11	37.537,06
2025	1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	Scorrimento graduatoria propria	15/07/2025	FEQ	16.781,15	35.746,82	35.746,82
2025	2	EDUCATORE	Scorrimento graduatoria altro Ente	25/08/2025	IS	26.986,03	75.898,21	37.949,11
2025	1	FUNZIONARIO RETI EDUCATIVE SPEC. PEDAGOGISTA	Scorrimento graduatoria Altro Ente	25/08/2025	FEQ	12.836,33	36.102,18	36.102,18
2025	9	AGENTE	Scorrimento graduatoria altro Ente/Mobilità esterna/Concorso pubblico	01/09/2025	IS	105.062,26	312.581,94	34.731,33
2025	1	DIRIGENTE AMBITO CULTURA	Concorso pubblico	01/09/2025	DIR	21.031,32	62.572,51	62.572,51
2025	1	DIRIGENTE AMBITO PATRIMONIO	Concorso pubblico	01/10/2025	DIR	15.816,94	62.572,51	62.572,51
2025	1	DIRIGENTE AMBITO EDUCATIVO	Concorso pubblico	01/12/2025	DIR	5.214,38	62.572,51	62.572,51
2025	1	DIRIGENTE AMBITO SOCIALE	Concorso pubblico	01/12/2025	DIR	5.214,38	62.572,51	62.572,51
TOTALE SPESA NUOVE ASSUNZIONI 2025 (da autorizzare)								
	52,00	7,8				TOTALE PTFP 2025	957.753,33 €	1.962.732,86 €
							143.663,00 €	294.409,93

PROSPETTO CESSAZIONI 2025						
DECORRENZA	PROFILO PROFESSIONALE	ORE	AREA	IMPORTI in ragione annua	IMPORTI RISPARMIATI 2025 (da data di cessazione al 31.12.2025)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2025 (dal 01.01.2025 alla data di cessazione)
01.01.2025	Funzionario pianificazione e attuazioni urbanistiche	18	FEQ	17.873,41	17.873,41	0,00
01.01.2025	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	FEQ	37.537,06	37.537,06	0,00
01.01.2025	DIRIGENTE	36	DIR	62.572,51	62.572,51	0,00
12.01.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	31.948,35	992,75
13.01.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	35.746,82	34.571,58	1.175,24
28.01.2025	INSEGNANTE	18	IS	17.847,85	16.527,59	1.320,25
01.02.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	35.746,82	32.710,79	3.036,03
03.02.2025	GESTORE PROCESSI INFORMATICI	36	IS	32.941,09	29.962,86	2.978,24
18.02.2025	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	36	OE	29.395,95	25.530,18	3.865,77
19.02.2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OE	29.395,95	25.449,64	3.946,31
01.03.2025	AGENTE	36	IS	34.731,33	29.117,22	5.614,10
01.03.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	35.746,82	29.968,57	5.778,25
04.03.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	27.345,62	5.595,47
06.03.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	35.746,82	29.478,88	6.267,94
24.03.2025	EDUCATORE	36	IS	35.143,38	27.248,15	7.895,22
24.03.2025	INSEGNANTE	36	IS	35.695,69	27.676,38	8.019,31
25.03.2025	COLLABORATORE AMINISTRATIVO	36	OE	29.395,95	22.711,39	6.684,56
04.04.2025	FUNZIONARIO ADDETTO AL COORDINAMENTO E CONTROLLO	36	FEQ	37.537,06	27.972,82	9.564,24
01.04.2025	FUNZIONARIO TECNOLOGIE E SISTEMI INFORMATIVI	36	FEQ	35.746,82	26.932,54	8.814,28
01.04.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	35.746,82	26.932,54	8.814,28
01.05.2025	COLLABORATORE SERVIZI DI ACCOGLIENZA	36	OE	29.395,95	19.731,53	9.664,42
01.05.2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OE	29.395,95	19.731,53	9.664,42
02.05.2025	COLLABORATORE SERVIZI SCOLASTICI	36	OE	29.395,95	19.650,99	9.744,96
24.05.2025	FUNZIOARIO SERVIZI DI COMUNCAZIONE	36	FEQ	35.746,82	21.741,90	14.004,92
01.06.2025	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	30	OE	24.496,62	14.362,40	10.134,22
17.06.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	17.869,41	15.071,68
10.07.2025	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	36	OE	29.395,95	14.093,95	15.302,00
12.07.2025	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	36	FEQ	35.746,82	16.943,01	18.803,81
04.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	13.537,43	19.403,66
20.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	12.093,44	20.847,65
27.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	11.461,69	21.479,40
01.10.2025	FUNZIONARIO TECNICO	36	FEQ	35.746,82	9.010,16	26.736,66
01.08.2025	GESTORE PROCESSI AMMINISTRATIVI	36	IS	32.941,09	13.808,18	19.132,91
	QUANTIFICAZIONE RISPARMIO CESSATI ANNO 2025 - AGGIORNAMENTO AL 27/03/2025			RISPARMIO CESSATI 2025 IN RAGIONE ANNUA	IMPORTI RISPARMIATI 2025 (da data di cessazione al 31.12.2025)	SPESA SOSTENUTA PER ANNO 2024 (dal 01.01.2024 alla data di cessazione)
				1.094.456,65	794.103,72	1.617.202,95
					2.411.306,67	
	QUANTIFICAZIONE RISPARMIO CESSATI ANNO 2024 - SU BASE ANNUA			3.309.353,30		
	* Al netto delle sostituzioni in corso d'anno					

PIAO 2025

Indirizzi per la costituzione del fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente dell'ente e del personale di qualifica dirigenziale - costituzione anno 2024 / 2025

1. Evoluzione del quadro contrattuale e normativo, ricadute sul fondo del personale non dirigente anni 2024 e 2025

1.1. elementi conoscitivi

Il Contratto Collettivo di lavoro relativo al personale del comparto Enti locali sottoscritto il 16 novembre 2022 per il triennio 2019/2021 modifica e riassume i riferimenti contrattuali sia per la "Costituzione" che per la "Distribuzione" del fondo risorse decentrate, all'art.79 la costituzione, all'art.80 la distribuzione. I riferimenti contrattuali della "costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024" sono aggiornati agli articoli di CCNL citati.

La disciplina della Amministrazione Comunale di riferimento sulle modalità di distribuzione del fondo risorse decentrate dell'anno 2021 e 2022 è rappresentato dall'accordo quadro P.G. n. 196129 del 25.11.2020 e dal nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, stipulato dalle Delegazioni Trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale in data 27 ottobre 2021 e rubricato al PG nr. 233359 del 29 ottobre 2021 e dall' *"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"*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG n. 283400 del 27 dicembre 2021.

L'ipotesi di accordo siglato in data 30 novembre 2023 e rubricato al P.G. n. 288107 del 06.12.2023, sottoscritto definitivamente il 18 dicembre con PG n. 306910 del 22 dicembre 2023, definisce, invece, le modalità di distribuzione del fondo risorse decentrate del triennio 2023-2025, i tempi di erogazione delle voci variabili retributive, delle trattative rispetto agli istituti contrattuali - parte normativa - ricalcando l'impianto normativo del CCDI PG n. 233359/2021, disapplicando le parti incompatibili con il nuovo CCNL del 16.11.2022 e confermando gli istituti coerenti con lo stesso CCNL.

I decreti attuativi di riforma del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. 150/2009, definitivamente approvati, prevedono che i fondi per la contrattazione decentrata del personale dipendente e dei dirigenti, a decorrere dal 01 gennaio 2017 debbano essere contenuti entro il tetto 2016, fino a conclusione del processo di armonizzazione dei contratti collettivi. In modo esplicito, nei medesimi decreti viene, inoltre, abrogato il comma 236 della legge 208/2015, con cui si abroga, per l'anno 2015, il tetto dei fondi destinati alle risorse decentrate, evitando il "taglio proporzionale alla diminuzione del personale in servizio tenuto conto delle capacità assunzionali" previsto dalle norme vigenti di contenimento della spesa di personale.

Pertanto, in via previsionale, i fondi per l'anno 2024 e 2025 del personale dipendente e dei dirigenti sono stati costituiti sui livelli certificati del 2016, ricomprendendo il consolidamento delle riduzioni permanenti di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013, sulla parte stabile dei fondi.

1.2 ulteriori precisazioni

In data 10 Novembre 2017, è stata notificata all'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato, la "Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 Marzo 2017", protocollata agli atti al numero di PG 118236;

la Relazione ha evidenziato un'anomalia nella definizione del monte salari su cui sono state determinate le quote di risorse aggiuntive che i Contratti Nazionali, che si sono succeduti dal 2004 al 2009, hanno messo a disposizione della contrattazione decentrata: tale inesatta applicazione ha determinato maggiori somme annue pari a Euro 21.699,05 sulle risorse stabili del fondo "per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale" per un totale, nel periodo 2009-2016, pari a Euro 173.592,40:

	Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.04	Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.04	Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.04	Art. 8 c. 2 CCNL 11.04.08	Art. 8 c. 3 CCNL 11.04.08
Aumento effettivo	188.794,65	152.253,75	60.901,50	196.517,77	294.776,66
Aumento corretto	178.835,54	144.222,21	57.688,88	196.319,46	294.479,19
Differenza	9.959,11	8.031,54	3.212,62	198,31	297,47
Totale euro	21.699,05				

In particolare detta inesattezza, definita "anomalia", è stata determinata da una probabile inesatta definizione dell'aggregato "monte salari" che costituisce la base di calcolo per la definizione delle somme aggiuntive che il Contratto Collettivo Nazionale destina alla contrattazione decentrata;

Tuttavia l'Ente non ha mai assegnato al Fondo delle risorse decentrate l'incremento previsto dall'art. 8 co.3 del CCNL 11/04/2008, la differenza di 2.379,76 euro, calcolata per il periodo dal 2009 al 2016, non deve essere recuperata. Il differenziale complessivo da considerarsi per il recupero ammonta, pertanto, a 171.212,64 euro, anziché 173.592,40 euro.

Lo stesso Servizio Ispettivo ha suggerito di recuperare le somme eccedenti attraverso le procedure di cui all'art. 4 comma 1 del DL 16/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/14 (somme eccedenti maturate dal 2009 al 2012) nonché ai sensi dell'art. 40 comma 3 quinquies del D.lgs. n. 165/01 (somme eccedenti maturate dal 2013 al 2016).

Si è pertanto proceduto, con atto dirigenziale RUAD n. 1793 del 14/12/2017 sussistendo le condizioni normativamente previste, a rideterminare gli incrementi del CCNL 04-05 e del CCNL 06-09, che alimentano le risorse fisse del fondo *politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigenziale*, già con la costituzione del fondo 2017.

si è altresì definito un percorso di recupero annuale, sottoposto al vaglio degli organi di revisione contabile dell'Ente, ai sensi e per gli effetti di cui al disposto dell'art. 4 comma 1 del DL 16/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 68/14 per il periodo dal 2012 al 2017, così come descritto di seguito:

Periodo	Minori somme	
2017	Euro 21.401,58	Decurtazione diretta degli incrementi CCNL, che ridetermina la base di calcolo degli esercizi successivi
Dal 2017 al 2024	Euro 171.212,64	Decurtazione del fondo in 8 annualità: importo annuo euro 21.401,58

In particolare decurtando le integrazioni di parte variabile ex art. 14 c. 1 e 3, CCNL 1 aprile 1999, nonché art. 15 comma 1 lett. m), rendendo indisponibili le corrispondenti somme, sul cd “fondo straordinari” costituito annualmente, ai sensi delle citate norme contrattuali, per gli anni 2017 - 2024.

Il servizio ispettivo ha inoltre rilevato l'irregolarità della voce di fondo relativa alla quota di risorse che risultano destinate a “Politiche flessibilità oraria (mezzi pubblici)” per un importo pari a circa 2.000,00/2.550,00 Euro annui: si tratta della convenzione per il rilascio ai dipendenti comunali di abbonamenti del trasporto pubblico a tariffa agevolata, possibile perché l'ente si fa carico di una quota del prezzo, che viene fatta transitare figurativamente nel fondo per la produttività. Secondo la Relazione *“l'irregolarità nell'integrazione del fondo si accompagna in questo caso ad un'evidente illegittimità dell'esborso: si tratta di un compenso atipico in natura a favore dei propri dipendenti che non trova alcun fondamento normativo, e, pertanto, va recuperato”*. L'Amministrazione Comunale ha già interrotto l'applicazione dell'istituto del sistema di agevolazioni per il trasporto pubblico, come da informazione trasmessa al personale dipendente in data 30/11/2017, e si è provveduto a derubricare dalle voci del fondo per l'anno 2017 il predetto incremento e a determinare il piano di recupero per le somme eccedenti relative al periodo 2012 - 2016 ,come risulta dal prospetto che segue:

dal 2017 per 5 anni

Periodo	Minori somme	Decurtazione “incremento trasporto pubblico”
Dal 2017 al 2021	Euro 10.200,00	Decurtazione del fondo in 5 annualità: importo annuo euro 2.040,00

In particolare decurtando le integrazioni di parte variabile ex art. 14 c. 1 e 3, CCNL 1 aprile 1999, nonché art. 15 comma 1 lett. m), rendendo indisponibili le corrispondenti somme, sul cd “fondo straordinari” costituito annualmente, ai sensi delle citate norme contrattuali, per gli anni 2017 - 2021.

Nella Relazione, sulla base di un'interpretazione che sembra superata con la novella legislativa di cui all'art. 23 comma terzo del Dlgs.75/2017, viene evidenziata poi una ricorrente irregolarità in merito alle risorse variabili aggiunte ai fondi in base all'art. 15 comma 5 del CCNL del 01/04/1999 per un importo di circa 464.735 annui. In particolare, viene rilevata una irregolarità nella circuitazione delle risorse aggiuntive, mancherebbe una *“specifica e diretta correlazione tra l'incremento delle risorse impiegate e l'accrescimento delle prestazioni richieste ai dipendenti”*, connesse a nuove attività o all'accrescimento di quelle esistenti. Nel meccanismo costruito presso il Comune di Reggio Emilia invece, sempre secondo la Relazione, *“le risorse aggiuntive hanno finanziato un complesso di destinazioni senza uno specifico ed univoco collegamento con gli obiettivi di Peg posti come condizione; gli indicatori fungono solo da condizione per far scattare l'integrazione, ma le risorse poi inserite nel fondo non hanno alcun collegamento con le specifiche prestazioni rese per raggiungere gli obiettivi posti”*. Viene inoltre puntualizzato che *l'impiego di risorse aggiuntive per garantire il raggiungimento di specifici obiettivi si giustificerebbe solo se le ordinarie risorse del fondo non sono sufficienti, mentre la presenza di consistenti economie nei fondi, riportate negli anni successivi dimostrerebbe che l'ente non aveva necessità di risorse aggiuntive, potendo raggiungere gli stessi obiettivi utilizzando meglio le risorse già disponibili*.

Per tali ragioni si è provveduto ad integrare la costituzione del fondo 2017 ed in particolare l'allegato G) del PEG, con atto di GC n. 227 del 12/12/2017 agganciando l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 23 aprile 1999, e la loro erogazione finale al raggiungimento di tutti gli “obiettivi prioritari” definiti nel PEG stesso, che riguardano trasversalmente tutte le strutture.

Detto percorso è stato oggetto di confronto sindacale durante il quale si è inoltre affermato una diversa modalità di erogazione della Produttività collegata alla *Performance Organizzativa* la c.d.

produttività collettiva, definita come irregolare nella citata relazione: “l’incentivo viene erogato mensilmente a titolo di acconto sulla base della quota determinata nel mese di febbraio di ciascun anno e applicata fino al gennaio successivo. La quota viene determinata tenendo conto di eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi di Peg, cui è agganciato il premio, che vengono recuperati sulle quote di produttività collettiva dell’esercizio successivo a quello di riferimento, così come le decurtazioni per assenza”. Ciò non è conforme alle disposizioni degli articoli 17 e 18 del CCNL del 01/04/1999, laddove si prevede che l’erogazione degli incentivi avvenga secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione ed in unica soluzione oppure secondo le modalità definite a livello di Ente, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, principi rafforzati dall’art. 14 comma 6 del Dlgs. 150/2009, in base al quale l’accesso agli strumenti di premialità è consentito solo previa approvazione della relazione sulla performance.”

Nel merito l’Amministrazione Comunale ha interrotto la modalità di erogazione della Performance Collettiva con cadenza mensile già a partire da Dicembre 2017 e ha concordato con la Delegazione di parte sindacale che si procederà all’erogazione delle quote individuali un volta acquisite le certificazioni di performance dell’Ente, come previsto dal verbale Pg. n. 131099 del 13.12.2017. Ha inoltre concordato con la Delegazione di parte sindacale un percorso che cerchi di rideterminare modalità e tempi di erogazione del sistema di premialità legato alla “performance organizzativa” per l’anno 2019, in conformità alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato.

Conseguentemente, il fondo è stato rimodulato con la Determinazione Dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017 con la quale si è provveduto a rideterminare gli incrementi previsti dall’art. 32, commi 1 - 2 - 7 del CCNL 22.01.2004 e dall’art. 8, comma 2 del CCNL 11.04.2008, correggendo la base di calcolo del “monte salari” rispettivamente dell’anno 2001 e 2005 e ricostituendo la parte fissa del fondo per l’anno 2017 come di seguito riportato:

- Unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31, co.2 CCNL 02-05) pari ad euro 2.956.800,00
- Incremento dello 0,20% del monte salari 2001 ai sensi dell’art. 32 comma 7 del CCNL 22.01.2004 (obbligatorio) pari ad euro 57.688,88;
- incremento dello 0,62% del monte salari 2001 ai sensi dell’art. 32 comma 1 del CCNL 22.01.2004 pari ad euro 178.831,64;
- incremento dello 0,50% del monte salari del 2001 ai sensi dell’art. 32 comma 2 del CCNL 22.01.2004 pari ad euro 144.222,21;
- incremento dello 0,60% del monte salari del 2005, ai sensi dell’art. 8, comma 2 del CCNL 11.04.2008 pari ad euro 196.319,46

unitamente

- a) alla rideterminazione dell’importo delle progressioni economiche, conseguente all’incremento stipendiale (Dichiarazioni Congiunte 14 CCNL 22/01/2004 e 1 CCNL 31.07.2009) pari ad euro 132.688,00;
- b) ai risparmi della R.I.A (retribuzione individuale di anzianità) e degli assegni ad personam del personale cessato dal servizio dal 2001(art. 4, c.2 del CCNL 05/10/2001), pari ad euro 395.897,00.

In fase di costituzione definitiva sono state operate le seguenti decurtazioni:

1. **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall’art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010. L’art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013 n.147 (legge di stabilità 2014) intervenendo in modifica dell’art. 9 comma 2 bis del decreto legge n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 giugno n.122,
2. **euro 90.940,00** riduzione disposta dall’art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), operando una prima riduzione pari a euro 26.722,00 (di cui euro 23.511,00 per la parte fissa ed euro 3.211,00 per la parte variabile) per ricondurre il valore complessivo del fondo provvisorio dell’anno 2016 all’ammontare del fondo determinato per l’anno 2015 e una seconda, successiva riduzione pari ad euro 64.218,00 (di cui euro 55.870,00 per la

parte fissa ed euro 8.348,00 per la parte variabile) per riproporzionare il valore così costituito alla riduzione del personale in servizio;

3. **euro 28.212,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”. Si è operato, pertanto, la decurtazione di euro 24.674,00 sulla parte fissa del fondo e di euro 3.538,00 sulla parte variabile;
4. **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999;

Con il verbale n. 45 del 15/12/2017, il collegio dei Revisori dei conti ha espresso il proprio parere favorevole in merito all'evoluzione del procedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 .

2. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente, non dirigente anno 2024

Il fondo anno 2024 è stato costituito con atto di GC n. 12 del 30/01/2024 – Sezione 3 del PIAO “Indirizzi per la costituzione del Fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente e del personale di qualifica dirigenziale ”, e nel medesimo atto di Giunta, nella sezione 2.2 Performance, che definisce le modalità ed i criteri di distribuzione dei premi al personale dipendente, sono stati individuati gli obiettivi prioritari dell'Ente per l'eventuale integrazione della parte variabile del fondo 2024 ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 16-18.

Il fondo è costituito secondo quanto disposto dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 “Fondo risorse decentrate: costituzione”.

A decorrere dall'anno 2023, la **parte stabile del Fondo**, disciplinata dal comma 1 del citato art.79, è costituita dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 lett. a), b), c), d), e), f), g) del CCNL del 21 maggio 2018:

Risorse stabili Art. 67 comma 1 - Ccnl 21 maggio 2018

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O. (*)	3.690.747,00 euro

(*) a decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi

Risorse stabili Art. 67 comma 2 - Ccnl 21 maggio 2018

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato dal 2018 al 2023 - art.67 co.2 lett.c)	126.870,00 euro
Totale	295.955,00 euro

ed è incrementata delle seguenti risorse:

Incrementi Risorse stabili Art. 79 comma 1 - Ccnl 16 novembre 2022

Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018 (comma 1, lett. b)	130.468,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (comma 1, lett. d)	51.354,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	181.822,00 euro

L'aumento di cui all'art. 67 co.2 lett. a) e gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 67 co. 2 lett. b) del CCNL 2016-2018 del 21 maggio 2018 e all'art. 79 co.1 lett. b) e d) del CCNL 2019-2021 del 16 novembre 2022, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12.

A decorrere dal 01 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, co.1 del Ccnl 16 novembre 2022, nella parte stabile del Fondo confluisce inoltre la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dei dipendenti in servizio a quella data, a copertura dell'onere interamente a carico del Fondo dei differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del Ccnl 16 novembre 2022. Tenuto conto dei dipendenti che alla data del 1° Aprile 2023 si trovano in posizione di accesso B3 (nr. 66) e D3 (nr. 41), dei rispettivi differenziali stipendiali annui pari a 1.124,90 euro per la categoria B3 e a 3.619,79 euro per la categoria D3, per l'anno 2024 la quota in ragione annua è pari a € 211.016,16.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa delle risorse stabili:

Risorse stabili Fondo 2024

Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	3.690.747,00 euro
Incremento CCNL 16-18 art. 67 co.2 lett. a)	110.989,00 euro
Incremento CCNL 16-18 art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Ass. ad Personam personale cessato CCNL 16-18 art. 67, co.2 lett. c)	126.870,00 euro
Incremento CCNL 19-21 art. 79 co.1 lett. b)	130.468,00 euro
Incremento CCNL 19-21 art. 79 co.1 lett. d)	51.354,00 euro

Trasferimento quota diff.li B3-B1 e D3-D1 CCNL 19-21 art. 79 co.1-bis	211.016,00 euro
Totale Risorse stabili	4.379.540,00 euro

Il comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 stabilisce e declina le ulteriori risorse, variabili di anno in anno, che gli Enti possono destinare al Fondo, fra le quali, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. d) del CCNL 2016-2018, quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2023, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2024 a **euro 5.522,00**.

La parte variabile è, inoltre, incrementata del risparmio di spesa accertato a consuntivo del Fondo Straordinari dell'anno 2023 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99), pari a **euro 55.265,00** (art. 79, comma 2, lett. d)).

L'art. 79, comma 2, lett. c) consente di adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. A tale disposizione vanno ora riferite le risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/04/1999, contenuto nell'art. 243-bis del D. lgs. N. 267/2000.

In tale ambito rientrano le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente. In particolare le risorse del Fondo 2024 sono integrate di un importo complessivo di **464.735,00 euro** per il conseguimento di obiettivi dell'Ente definiti nel piano della performance, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Tali risorse verranno rese disponibili solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione, in correlazione con gli obiettivi prioritari individuati nel PEG e descritti nelle priorità organizzative del PIANO DEI FABBISOGNI integrato nel PIAO 2024, in linea con la normativa nazionale di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa resilienza (PNRR).

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 604 della Legge di Bilancio 2022, n. 234/2022, gli Enti posso incrementare, sulla base dell'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021, in base alla propria capacità di Bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Le risorse così individuate sono ripartite in modo proporzionale, sulla base degli importi relativi al 2021, tra il Fondo risorse decentrate del personale dipendente e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (titolari di incarico di Elevata Qualificazione). Per espressa disposizione contrattuale, tali risorse non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Valutata la propria capacità di bilancio e nel rispetto di quanto illustrato nel parere Aran CFL211 che consente l'incremento di cui all'art. 79, co.3 anche per gli anni successivi al 2022, fino alla misura massima prevista e in relazione alle disponibilità di bilancio, l'Ente ha disposto l'aumento una tantum a valere sul Fondo 2024 di **euro 72.819,00** in favore del personale dipendente e di euro 7.892,00 in favore dello stanziamento destinato alle Elevate Qualificazioni, determinato come segue:

Totale Monte salari 2018: 36.687.013,00 euro (al netto della spesa sostenuta per Dirigenti, Alte Specializzazioni, Collaboratori art.90 D. Lgs. 267/2000 e della spesa per arretrati anni precedenti)
Incremento complessivo pari a 0,22%: 80.711,00 euro.

Il comma 7 dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelli destinate agli incarichi di EQ (di cui all'art. 16) deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, con la precisazione che

tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse in base a disposizioni di legge.

Decurtazioni da operare sul fondo 2024:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 160.604,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”*;
- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
- **euro 21.402,00** decurtazione per recupero delle somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, 8° anno del Piano di Recupero disposto dalla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017;
- **euro 10.500,00** decurtazione con proporzionale aumento dello stanziamento destinato alla remunerazione delle Posizioni Organizzative come convenuto, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, tra le delegazioni di parte Pubblica e di parte Sindacale nel documento *“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”*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG nr. 283400 del 27 dicembre 2021.

La costituzione definitiva del fondo RISORSE DECENTRATE per l'anno 2024, in virtù del nuovo modello di costituzione del Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, è la seguente:

- **totale risorse fisse : euro 4.379.540,00**
- **totale risorse variabili : euro 1.369.365,00** (comprehensive anche di somme provvisorie non utilizzate provenienti da anni precedenti di euro 466.963,00 e di quote di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge pari complessivamente a euro 304.061,00)
- **decurtazioni : euro 520.955,00**
- **totale complessivo : euro 5.227.950,00**

3. Costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dipendente non dirigente anno 2025 (preventivo)

Il fondo per l'anno 2025 è costituito secondo quanto disposto dall'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 *“Fondo risorse decentrate: costituzione”*.

La **parte stabile del Fondo**, disciplinata dal comma 1 del citato art.79, è costituita dalle risorse di cui all'art. 67, comma 1 e 2 lett. a), b), c), d), e), f), g) del CCNL del 21 maggio 2018:

Risorse stabili Art. 67 comma 1 - Ccnl 21 maggio 2018

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
-------------------------------------	-------------------

Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	4.062.447,00 euro
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O. (*)	3.690.747,00 euro

() a decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi*

Risorse stabili Art. 67 comma 2 - Ccnl 21 maggio 2018

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato dal 2018 al 2024 - art.67 co.2 lett.c)	137.311,00 euro
Totale	306.396,00 euro

ed è incrementata delle seguenti risorse:

Incrementi Risorse stabili Art. 79 comma 1 e comma 1-bis - Ccnl 16 novembre 2022

Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018 (comma 1, lett. b)	130.468,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (comma 1, lett. d)	51.354,00 euro
Trasferimento quota diff.li B3-B1 e D3-D1 CCNL 19-21 art. 79 co.1-bis	211.016,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	392.838,00 euro

Gli aumenti di cui all'art. 67 co.2 lett. a) del Ccnl 21 maggio 2018 e all'art. 79 co.1 lett. b) del Ccnl 16 novembre 2022 e gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12.

Il comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 stabilisce e declina le **ulteriori risorse, variabili di anno in anno**, che gli Enti possono destinare al Fondo, fra le quali, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. d) del CCNL 2016-2018, quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2024, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2025 a **euro 4.958,00**

La parte variabile verrà, inoltre, incrementata del risparmio di spesa del Fondo straordinari dell'anno 2024 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99), che verrà accertato a consuntivo (art. 79, comma 2, lett. d)) al netto della spesa sostenuta per le Elezioni Amministrative dell'8 e 9 giugno 2024 a carico dell'Ente.

L'art. 79, comma 2, lett. c) consente di adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa. A tale disposizione vanno ora riferite le risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/04/1999, contenuto nell'art. 243-bis del D. lgs. N. 267/2000.

In tale ambito rientrano le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente, così come definiti nel piano della performance e come previsto in fase di costituzione fondo risorse decentrate anno 2024 ed in linea con quanto indicato negli atti di programmazione dei fabbisogni e di revisione organizzativa.

Gli indici di miglioramento di efficienza, ottenuti ed evidenziati già dal monitoraggio del Piano esecutivo di gestione 2024, consentono di accantonare anche per l'anno 2025 la somma di **464.735,00 euro**, quale integrazione variabile di cui all'art. 79 co.2 lett. c), che verrà utilizzata solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione, in correlazione con gli obiettivi prioritari individuati nel PEG e descritti nelle priorità organizzative del PIANO DEI FABBISOGNI integrato nel PIAO 2025, in linea con la normativa nazionale di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa resilienza (PNRR).

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 604 della Legge di Bilancio 2022, n. 234/2022, gli Enti posso incrementare, sulla base dell'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021, in base alla propria capacità di Bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018. Le risorse così individuate sono ripartite in modo proporzionale, sulla base degli importi relativi al 2021, tra il Fondo risorse decentrate del personale dipendente e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (titolari di incarico di Elevata Qualificazione). Per espressa disposizione contrattuale, tali risorse non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017.

Nel rispetto di quanto illustrato nel parere Aran CFL211 che consente l'incremento di cui all'art. 79, co.3 anche per gli anni successivi al 2022, fino alla misura massima prevista e in relazione alle disponibilità di bilancio, si è disposto l'incremento delle medesime risorse variabili anche in quota Fondo 2025 come segue:

euro 72.819,00 a favore del Fondo per il personale dipendente e di euro 7.891,00 a favore dello stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni.

Il comma 7 dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di EQ (di cui all'art. 16) deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse in base a disposizioni di legge.

Decurtazioni da operare sul fondo 2025:

- **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
- **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
- **euro 170.351,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al*

trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.”;

- **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
- **euro 10.500,00** decurtazione con proporzionale aumento dello stanziamento destinato alla remunerazione delle Posizioni Organizzative come convenuto, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, tra le delegazioni di parte Pubblica e di parte Sindacale nel documento *“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”*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG nr. 283400 del 27 dicembre 2021.

La costituzione preventiva del fondo RISORSE DECENTRATE per l'anno 2025, in virtù del nuovo modello di costituzione del Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, è la seguente:

- totale risorse fisse : **euro 4.389.981,00**
- totale risorse variabili : **euro 542.512,00** (a cui si aggiungeranno i risparmi accertati del Fondo straordinari, le somme non utilizzate provenienti da anni precedenti e le quote di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge)
- decurtazioni : **euro 509.300,00**
- **totale complessivo : euro 4.423.193,00**

4 - Fondo per la retribuzione accessoria del personale di qualifica dirigenziale

Sul fondo destinato alla retribuzione accessoria del personale con qualifica dirigenziale sono state operate esclusivamente le integrazioni, previste come obbligatorie dalle norme dei vari contratti collettivi, che si sono succedute nel tempo ed in particolare ci si riferisce :

- all'Incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.04, nonché dell'ulteriore all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.05 ai sensi dell'art. 4 comma 1 del CCNL 14.05.2007 (obbligatorio) di euro 34.320,00;
- all'incremento dello 0,89 % del monte salari 2003 ai sensi dell'art. 14.05.2007 (obbligatorio) di euro 19.165,00;all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.07 ai sensi dell'art. 16 comma 1 del CCNL 22.02.10 (obbligatorio) di euro 11.340,79;
- all'incremento dello 1,39% del monte salari 2005 (decorrenza 1.1.2007) nonché dell'aumento dell' 1,78 % del monte salari 2005 (decorrenza 31.12.2007 con assorbimento dell'1,39%) ai sensi dell'art. 16 comma 4 del CCNL 22.02.10 (obbligatorio) di euro 16.609,00;
- all'incremento delle posizioni dirigenziali ricoperte all'1.01.09, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 03.08.10 di euro 15.451,04;
- all'incremento dello 0,73% del monte salari 2007, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 03.08.10 (incremento per “indennità di risultato”) di euro 15.408.00;

tuttavia, in data 10 novembre 2017 veniva notificato alla Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, da parte dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica (S.I.Fi.P.) istituiti presso la Ragioneria Generale dello Stato, la “Relazione sulla verifica ispettiva amministrativo/contabile eseguita presso il Comune di Reggio Emilia dal 2 al 23 marzo 2017”, protocollata agli atti al numero di P.G. 118236.

nella medesima relazione si legge a pag. 38 : **“pagare con risorse di bilancio il trattamento economico dei Direttori di Area con contratto a termine equivale ad un indebito incremento del fondo per la dirigenza, come tale produttivo di danno”** (Rilievo 1)

si legge quale ulteriore censura a pag. 48: **“L'indennità di vigilanza a lui erogata....il comune avrebbe dovuto tenerne conto nella graduazione delle funzioni dirigenziali”** (rilievo 2)

Pertanto, con determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018 la costituzione del fondo anno 2018 è stata rideterminata tenendo conto dei rilevi riportati sopra.

Della rideterminazione del fondo si è acquisito, in pari data, il parere favorevole dell'organo di revisione contabile. Si riportano brevemente le considerazioni di merito che hanno supportato l'intervento di cui sopra.

Nel merito del **Rilievo 1**, si legge che il mancato pagamento a carico del fondo per i dirigenti delle indennità di posizione di due Direttori d'Area, ha conseguentemente determinato un implicito incremento del medesimo non previsto da alcuna norma; tuttavia il pagamento fuori o dentro fondo della parte accessoria dei contratti a tempo determinato dirigenziali, ha subito un percorso tortuoso sia giurisprudenziale che dottrinale, lo stesso servizio ispettivo ha censurato, nel tempo, enti che prelevavano dal fondo destinato alle posizioni dirigenziali di ruolo la retribuzione accessoria del personale dirigenziale a termine, di questo diverso orientamento se ne trova traccia anche ad. es. nella deliberazione n.4/2010/PAR C.d.C. Veneto

L'art. 110 del Dlgs. n. 267/00, al comma 3 prevede infatti che *“il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli Enti Locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della Giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali”*. Omissis. *“Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.”*

Si riportano diversi interventi ermeneutici delle diverse corti dei conti:

- la Corte dei conti, sezione giurisdizionale per il FVG (sentenza del 7mar2008) che afferma : *“La natura fiduciaria dell'incarico è confermata dalla correlazione temporanea dei contratti al mandato elettivo del sindaco ed alla imputazione diretta del trattamento economico al bilancio dell'ente piuttosto che al costo del personale, entrambe previste dal comma 3 del citato art. 110; la normativa privatistica opera non solo riguardo al rapporto di lavoro ma anche per le modalità di assunzione.”* Orientamento peraltro confermato dal Tribunale di Verona (sentenza n. 776 del 13/12/2011).
- la Sezione di controllo della Lombardia , deliberazione n. 489/2012 sull'interpretazione dell'art. 9 co. 2-bis, D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni nella L. 30 luglio 2010 n. 122, nella parte in cui prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, D. Lgs. **30 marzo 2001**, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Il quesito posto dal Comune istante riguardava l'applicabilità di tale norma anche ai trattamenti economici previsti dall'art. 110, D. Lgs. n. 267/00 cit., in tema di indennità ad personam. A giudizio della Sezione Lombardia, in merito all'indennità ad personam di cui all'art. 110 TUEL, in considerazione dell'espressa previsione, inserita in tale disposizione, in base alla quale l'emolumento in questione non deve

essere imputato al costo contrattuale e del personale, il relativo contratto può non essere calcolato ai fini di una esatta interpretazione dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010.

- la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per le Marche (deliberazione n. 62 del 20/3/2013), cercando di fare chiarezza nel metodo applicativo del disposto, conferma che *“il tenore letterale dell'art. 110, comma 3, del dlgs. 267/2000, consente di finanziare l'indennità integrativa ad personam con risorse proprie di bilancio, ferma restando la necessità di valutare la sussistenza di eventuali diversi vincoli di spesa per il personale in materia di finanza pubblica sopra delineati”*
- la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, (deliberazione n. 489 del 15/11/2012: *“Non vi è dubbio che tale indennità non debba far parte di quel trattamento economico accessorio di cui al comma 2bis dell'art. 9 e che pertanto essa non debba essere conteggiata ai fini di non superare il limite di quanto speso nel 2010.”*
- la deliberazione n. 70 del Friuli Venezia Giulia del **22 aprile 2015** si è pronunciata sul seguente profilo: *“l'Ente istante interroga la Sezione in merito alla corretta applicazione della disposizione di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010 relativamente alla inclusione o meno, nell'aggregato soggetto alla disciplina vincolistica ivi posta, anche delle risorse destinate a finanziare la retribuzione - di posizione e di risultato - dei titolari di posizione organizzativa, fondando le proprie perplessità in ordine a tale inclusione sull'osservazione per cui si tratta, nel caso considerato, di trattamento fisso e continuativo, non dipendente dalla presenza in servizio e dunque diverso rispetto al salario accessorio, finanziato con risorse allocate direttamente in bilancio e non nell'apposito Fondo per la produttività individuale e collettiva. Il quesito origina dalla necessità di interpretare la disciplina vincolistica sopra richiamata in combinato disposto con le previsioni di fonte contrattuale, antecedenti alla normativa de qua, che dispongono in merito all'allocazione delle risorse, a carico degli Enti locali, funzionalmente preordinate a remunerare tanto la retribuzione dei titolari di posizioni organizzative, quanto il salario accessorio della generalità dei dipendenti”*. La sezione del Friuli Venezia Giulia ora citata richiama l'articolo 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 che ha introdotto la disciplina di contenimento della spesa di personale affermando che: *“profili interpretativi di carattere letterale, sistematico e teleologico sembrano deporre univocamente per una applicazione omnicomprensiva della disposizione vincolistica, che comprenda, indistintamente, tutte le risorse comunque gravanti sul bilancio degli Enti e destinate a remunerare il trattamento accessorio del personale, indipendentemente dalla loro formale allocazione nel Fondo appositamente costituito piuttosto che, direttamente, tra le risorse iscritte in bilancio”*. Ciò in quanto tale previsione appare inserita in un complesso di norme nazionali volte a rafforzare il limite di crescita delle componenti destinate a finanziare il trattamento accessorio, rispondenti ad imprescindibili esigenze di riequilibrio della finanza pubblica ancorate al rispetto di obblighi comunitari. Pertanto *“Il riferito indirizzo ermeneutico è coerente con il principio di diritto già formulato dalle SSRR di questa Corte dei conti con la deliberazione n. 51/CONTR/11, adottata ai sensi dell'art. 17, comma 31, del D.L. n. 78/2009, secondo cui il comma 2-bis dell'art 9 si qualifica come norma volta a rafforzare il limite posto alla crescita della spesa di personale che prescinde da ogni considerazione relativa alla provenienza delle risorse, applicabile, pertanto, anche nel caso in cui l'ente disponga di risorse aggiuntive derivanti da incrementi di entrata (cfr. Cdc, SSRR, delib. n. 51/CONTR/11)”*. A conferma la medesima Sezione regionale di controllo del Friuli nelle deliberazione n. 49 del 2017 ha stabilito *“...che non sia consentito “scriminare” ai fini dell'applicazione della norma contenitiva le risorse finanziarie disponibili ... in ragione della loro formale allocazione nel bilancio dell'Ente piuttosto che nell'apposito Fondo per il salario accessorio...”, e che “...appare evidente come il limite eteronomo riguardi solo la cristallizzazione dell'importo complessivo mentre resta riservata alla valutazione discrezionale dell'ente la decisione sul mantenimento delle risorse per un eventuale nuovo incarico di P.O. (nell'ipotesi che il risparmio derivasse da cessazione del dipendente e non della posizione) laddove necessario...”*. (Corte dei conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 144 del 15sett2017).

Nel 2012 l'Aran che con propri orientamenti ha chiarito che il finanziamento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato è a carico del bilancio, fermo restando la necessità di procedere ad una contestuale riduzione del Fondo dirigenziale commisurata alla relativa quota **non utilizzata per effetto della vacanza di organico coperta con il 110**, chiarendo che *“le risorse del Fondo (destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) relative a posti di organico di qualifica dirigenziale coperti da un dirigente con contratto a termine sono risparmiate dall'Ente e tornano a far parte delle risorse di bilancio e, quindi, possono essere utilizzate per coprire, a carico del bilancio dell'Ente, gli oneri derivanti dalla stipula del contratto con il dirigente a termine”*.

Il dettato contrattuale ha pertanto disposto un congelamento delle quote del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti connesse con gli incarichi di direzione attribuiti ai dirigenti a contratto, in modo che queste risorse costituiscano un risparmio di spesa per l'ente; infatti, tali risorse non sarebbero utilizzabili per il risultato o per l'incremento del fondo dell'anno successivo.

I dirigenti a contratto sono, per tale intervento interpretativo, retribuiti da capitoli di bilancio diversi dal fondo. Sicché, in questo modo, l'anno successivo alla cessazione dei dirigenti a contratto è possibile dare piena applicazione all'articolo 27, comma 9, del Ccnl 23.12.1999, del recupero al fondo per il posto resosi vacante.

Diversamente ritenendo, per il medesimo posto coperto con un dirigente con contratto a termine, l'ente verrebbe a sostenere (ARAN parere DB40) un doppio onere, corrispondente alle risorse previste per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato del posto vacante che, in applicazione dell'art.27 c.9, del CCNL del 23 dicembre 1999, verrebbero temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativo all'anno di vacanza degli altri dirigenti in servizio. Nel caso del comune di Reggio Emilia il rilievo di duplicazione sarebbe sostenibile se col bilancio dell'ente si fossero finanziate posizioni dirigenziali a tempo determinato in più rispetto a quelle di ruolo e tali posizioni fossero la duplicazione di almeno una delle prime.

Per contro, risulta chiaro in atti che:

- Nella determinazione del Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato non si è tenuto conto delle posizioni vacanti, ma solo delle posizioni coperte nel tempo da dirigenti assunti a tempo indeterminato e determinato definite di “diritto pubblico” .
- Nella determinazione storica del fondo e dei suoi incrementi, come è facilmente rilevabile dai prospetti di cui al “Conto Annuale” non sono state portate in aumento sul fondo le risorse per finanziare nuovi posti dirigenziali, ne le risorse corrispondenti sono state inserite in aumento sul fondo in caso di dimissioni.
- Il fondo è stato costituito con il solo personale in servizio non già con la dotazione organica e così è stato rideterminato annualmente ai fini del disposto dell'art. 37 c. 1. CCNL 10 aprile 1996.
- Negli anni in esame (2012/2016), non sono state distribuite quote di fondo considerate economie determinatesi in seguito a vacanze o dimissioni.
- Il fondo, così come determinato con il CCNL 1999, nel tempo non è stato rideterminato in aumento per far fronte alle modifiche organizzative che hanno disposto l'inserimento dei due direttori di area (contratto di diritto privato) di cui si discute e non ha contenuto, neppure temporaneamente, le risorse corrispondenti a detti posti vacanti che successivamente sono state ricoperte con tempo determinato.
- Il fondo dell'ente è stato determinato non sulle posizioni di dotazione organica, ma sui dirigenti in servizio, si è ritenuto di lasciare allocate a bilancio le somme destinate a tali particolari figure incaricate in seguito al poderoso processo di riorganizzazione dell'ente che ha portato fra gli altri alla definizione del ruolo e responsabilità di “Direttore di area” (Deliberazione di Giunta Comunale 10961/2005) per le finalità richiamate nelle note interpretative riportate (assegnazione al bilancio dell'ente per la retribuzione dei dirigenti incaricati e destinazione in economia di bilancio in caso di cessazione delle posizioni dirigenziali) .

In ragione della loro formale allocazione nel bilancio dell'Ente piuttosto che nel Fondo per il salario accessorio, l'ente non ha provveduto a rideterminare il fondo in aumento ai sensi dell' art. 26 comma 3 del CCNL 23.12.1999; il quale **dispone**, infatti, che **“In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ...omissis..**, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e **ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio** con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.”.. omissis.

la stessa ARAN (All_99) consiglia: *“L'attivazione del particolare sistema di incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, ai sensi dell'art.26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, dipende esclusivamente dalle autonome determinazioni degli enti, sulla base di un'attenta e puntuale valutazione delle proprie condizioni organizzative e di bilancio. Al fine di evitare applicazioni contrattuali suscettibili di essere censurate dagli uffici ispettivi del Ministero dell'Economia (come di recente sempre più spesso si sta verificando nella prassi degli enti, per gli abusi emersi con riferimento a tale disciplina contrattuale anche con riferimento all'area della dirigenza)”* *“l'eventuale incremento della retribuzione di posizione debba essere correlato ad incrementi stabili dei servizi e delle competenze delle funzioni dirigenziali interessate, non sembrando sufficiente, a tal fine, solo la semplice ridefinizione del “peso” delle medesime funzioni”*,

“se vengono meno successivamente le condizioni organizzative e/o le posizioni dirigenziali cui esso si è correlato, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico”.

E, ancora, l' ARAN (All_115_Orientamenti_Applicativi_ 2015) evidenzia che : *Per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, occorre fare riferimento alle risorse a tal fine disponibili, correttamente quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni dell'art.26 del CCNL del 23.12.1999, tenendo conto anche degli incrementi delle stesse recati direttamente dai successivi CCNL; tali risorse devono essere destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le diverse posizioni dirigenziali previste dal modello organizzativo dell'ente ...che, tuttavia (ARAN All_65_Orientamenti_Applicativi)* *“Si tratta, infatti, di un incremento di natura eccezionale delle risorse che ha trovato la sua giustificazione esclusivamente nell'intervento organizzativo che ha portato ad un aumento del complessivo numero delle posizioni dirigenziali previsto dall'ordinamento dell'ente.”...*

che pertanto, “se vengono meno successivamente le posizioni dirigenziali cui esso si correla, non possono non venire meno anche le risorse di cui si tratta, altrimenti esse verrebbero confermate senza alcuna motivazione o giustificazione sul piano giuridico...Diversamente ritenendo, gli interventi sul modello organizzativo dell'ente si presterebbero ad essere intesi come strumento per l'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio della dirigenza: prima infatti si incrementerebbero i posti di qualifica dirigenziale, con la previsione delle nuove risorse; poi, i nuovi posti verrebbero soppressi, ma le risorse resterebbero inalterate nelle nuove quantità, a favore delle posizioni dirigenziali preesistenti.”(ARAN All_65_Orientamenti_Applicativi)

Valutato infine che la Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia (deliberazione n. 379 del 29ott2015) evidenzia come possibili eventuali correzioni del fondo per il salario accessorio riparando ad erronee interpretazioni intervenute ante 2010, rispondendo in tal senso: *“Pertanto, il Comune istante, nel determinare il tetto posto al trattamento accessorio del personale nel quadriennio 2011-2014, deve considerare, nella base di calcolo le risorse impegnate, nell'esercizio 2010, per la corresponsione delle indennità ai titolari di posizione organizzativa (naturalmente, in modo speculare, l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente negli anni 2011-2014 deve aver computato l'importo impegnato, nei ridetti*

esercizi, per le medesime indennità)". Nel caso il Comune requirente non aveva computato le indennità delle P.O. analogamente, mutatis mutandi, al comune di Reggio Emilia.

Per queste ragioni il fondo è stato rideterminato ad invarianza di spesa rendendolo coerente con le prescrizioni dottrinali giuscontabili, ricomprendendo le somme destinate al trattamento dei due direttori di area reclutati ai sensi dell'art.110 comma 1 dlgs. 267/00.

Nel merito del **Rilievo 2**, dove si lamenta l'inesatta imputazione delle somme erogate a titolo di indennità di vigilanza all'unico direttore di area assunto a tempo indeterminato, che negli anni 2012/2016 ha ricoperto anche il ruolo di dirigente del servizio Polizia municipale, si evidenzia che l'inesatta imputazione delle somme si è determinata perché, nella determinazione della indennità di direttore di area (avvenuta con atti deliberativi), si sono compresi anche gli eventuali incarichi o responsabilità aggiuntive od interim eventualmente assegnati. Questo non poteva accadere per l'indennità di vigilanza di cui alla legge 65/87.

L'ARAN stessa afferma il diritto per il personale dirigente della polizia municipale a percepire tale indennità.

infatti, afferma l'ARAN, *"sulla base dell'art.37, comma 1, lett. d) del CCNL del 10.4.1996, le risorse dell'art.45, comma 8, del DPR n.333/1990 relative all'espletamento di specifiche funzioni, tra le quali anche quelle previste dall'art.5 della legge n.65/1986, dovrebbero confluire nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato."* E, .. *conseguentemente, le particolari funzioni e responsabilità derivanti dalla legge n. 65/1986 e gravanti sul comandante della polizia municipale saranno valutate dall'amministrazione ai fini della graduazione delle funzioni dirigenziali e della determinazione della corrispondente retribuzione di posizione"*,

poiché tuttavia la determinazione della indennità di posizione del direttore di area (che ricopriva anche la direzione del servizio Polizia Municipale) non poteva considerarsi assorbente della indennità di vigilanza che accede solo ed unicamente alle funzioni di comandante/dirigente, l'indennità è stata erogata a parte con tale definizione nel cedolino.

In effetti, la sentenza del 22 aprile 2004, del TAR Lazio -con riferimento al ricorso proposto dal Comandante del Comune di Gaeta, riaprì la strada, disponendo il riconoscimento della citata indennità.

La stessa ARAN, a tal fine precisa che l'importo dell'indennità di cui alla legge n. 65/1986, doveva essere confluita nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

Suggerisce l'ARAN nel 2014 che *"dal momento della istituzione della posizione dirigenziale relativa al settore della polizia municipale, con l'attribuzione al titolare delle funzioni di cui alla legge n.65/1986, quindi, l'ente avrebbe dovuto già inserire tra le generali risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anche quelle connesse al finanziamento dell'indennità di cui si tratta (L.1.570.000 ovvero € 810,84), alla luce delle previsioni del richiamato art.37 del CCNL del 10.4.1996."*

Il corrispettivo della funzione di vigilanza, evidenziato nel quantum nel parere ARAN, (rideterminato in euro 1.110,84 annuo lordo dall'articolo 16 del CCNL 22.01.2004) non è confluito nel fondo destinato alla indennità di risultato e di posizione dei dirigenti (perché la posizione di comandante era coperta a scavalco dal direttore di area) per poter essere erogato al titolare della funzione di comandante, per tale ragione è stata attribuita fuori fondo.

La esclusione di tale voce dalla determinazione del fondo storico, è da ricondursi alla determinazione della retribuzione del direttore di area assorbente di ogni incarico eventualmente attribuito al medesimo direttore di area, ma, poiché si tratta certamente di somme dovute in via obbligatoria e non discrezionale, sia nell'anche nel quantum, somme che sono state assegnate al bilancio, ma che, più opportunamente, avrebbero dovuto confluire sul fondo con una destinazione vincolata al titolare della funzione di Comandante.

Occorre riassegnare al fondo le somme da erogare a titolo di indennità di posizione al Comandante dirigente in servizio .

Pertanto dall'anno 2018 vengono ricondotte alla costituzione del fondo per essere integrate e valorizzate nella indennità di posizione del dirigente Comandante, con le modalità previste dal nuovo "manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali" deliberato con atto di G.C. n. 29 del 1 marzo 2018

<i>Voce spesa</i>	<i>Importo annuo</i>	<i>Tipologia personale</i>
Indennità di posizione	71.413,94 euro	Dirigenti diritto privato Art. 110 Tuel
Indennità di Risultato	27.888,68 euro	Dirigenti diritto privato Art. 110 Tuel
Indennità di vigilanza	1.110,84 euro	Dirigente Polizia Municipale
Totale	100.413,46 euro	Totale da riassegnare al Fondo Dirigenti

In data 17.12.2020, Aran e Sindacati rappresentativi hanno sottoscritto il nuovo CCNL triennio 2016 - 2018 per il personale dirigente dell'Area delle Funzioni Locali, prevedendo incrementi della retribuzione di posizione e nuove norme in materia di fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'art. 56, in particolare, si occupa di incrementare la disponibilità del fondo, per un importo pari all'1,53% del monte salari dell'anno 2015 relativo alla dirigenza. Tale aumento si applica con decorrenza 1° gennaio 2018 ed è destinato a finanziare l'aumento della retribuzione di posizione di cui all'art. 54, comma 4 per le posizioni dirigenziali ricoperte dalla data del 1° gennaio 2018, e per la parte residuale la retribuzione di risultato.

CONTO ANNUALE 2015	Codice Ministeriale	Unità di Personale	Tabella 12 - euro	Tabella 13 - euro
Dirigente fuori D.O.	0D0098	2	89.985,00	40.309,00
Dirigente a tempo indeterminato	0D0164	9	430.410,00	332.121,00
Dirigente a tempo determinato	0D0165	12	638.207,00	223.654,00
			1.158.602,00	596.084,00
Monte salari complessivo anno 2015			1.754.686,00 euro	
Incremento art. 56 pari al 1,53%			26.846,70 euro	

Il recente CCNL triennio 2019 - 2021, sottoscritto il 16.07.2024, con l'art. 39, dispone, inoltre, l'incremento pari al 0,46% con decorrenza 01.01.2020, delle risorse stabili del fondo, da calcolarsi sul monte salari dell'anno 2018 relativo alla dirigenza, rideterminato nel 2,01% a decorrere dal 01.01.2021:

CONTO ANNUALE 2018	Codice Ministeriale	Unità di Personale	Tabella 12 - euro	Tabella 13 - euro
Dirigente fuori D.O.	0D0098	1	44.732,00	27.536,00
Dirigente a tempo indeterminato	0D0164	8	332.489,00	252.119,00
Dirigente a tempo determinato	0D0165	12	532.670,00	483.652,00
			909.891,00	763.307,00
Monte salari complessivo anno 2018			1.673.198,00 euro	
Incremento art. 39 pari al 2,01%			33.631,28 euro	

5. destinazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa del personale dirigenziale

Il fondo è stato costituito ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del comparto regioni e autonomie locali (area II) per remunerare la cosiddetta indennità di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Storicamente nel fondo hanno trovato finanziamento anche le retribuzioni dei dirigenti assunti a tempo determinato con contratto di diritto pubblico, mentre fino al 2009 hanno trovato finanziamento dalle voci di bilancio la retribuzione accessoria del personale assunto a tempo determinato con contratto di natura privatistica.

Dal 2010 si è operata la scelta di ricomprendere nel fondo la retribuzione accessoria anche del personale di struttura ancorché assunto con contratto fiduciario escludendo l'ad personam attribuito ai sensi dell'art.110 del dlgs 267/00 (finanziato da bilancio), riferibile alle sole figure di direttori di area.

La disciplina del rapporto di lavoro dei dirigenti del Comune di Reggio Emilia , ha come fonte interna il regolamento di "Organizzazione" e il Contratto Decentrato Integrativo Area Dirigenziale delle Funzioni Locali - CCNL 17 Dicembre 2020 - Triennio 2016-2018, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale del 16 dicembre 2021 ID n. 241, in via unilaterale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale prevede che le amministrazioni determinino la graduazione (c.d. "pesatura") delle funzioni dirigenziali, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne all'ente. La graduazione delle funzioni determina la cosiddetta retribuzione di posizione.

Parimenti il medesimo contratto dispone che parte della retribuzione dei dirigenti sia collegata alla valutazione della prestazione ed al raggiungimento dei risultati.

Il "Manuale di pesatura delle posizioni dirigenziali" deliberato con atto di G.C. n. 29 del 1 marzo 2018 per la graduazione delle funzioni dirigenziali e per la determinazione del premio di risultato è stato adeguato a misurare i diversi contenuti e contributi professionali delle posizioni dirigenziali. Sul medesimo Manuale è stata data opportuna informazione alle OOS ai sensi dell'art. 8 CCNL 23.12.1999 della Dirigenza, come modificato dall'art. 6, comma 2, CCNL del 22.2.2006, e, poiché da parte della OOS firmatarie del CCNL nazionale non è stata attivata alcuna fase di concertazione, l'amministrazione ha provveduto ad approvare definitivamente la nuova metodologia.

La riorganizzazione ha rivisto i ruoli professionali dei dirigenti ed i contributi delle strutture organizzative dell'ente, ha introdotto le strutture c.d. di "policy", ha ridefinito le logiche organizzative dei servizi e delle aree, ha ridefinito le funzioni dirigenziali di staff.

Nella graduazione delle posizioni dirigenziali sono stati evidenziati, pertanto, gli elementi distintivi delle singole posizioni, sia strutturali che di contributo professionale individuale (conoscenze e competenze manageriali);

la valutazione della prestazione è stata dirottata su quei comportamenti che aderiscono e danno valore alla nuova logica organizzativa;

la valutazione (15 % dell'indennità di posizione per i dirigenti, 25% per i direttori di area) dei risultati attesi è stata agganciata alla struttura del PEG (piano esecutivo di gestione) ed a momenti di monitoraggio periodico.

Il percorso di individuazione delle indennità di posizione di riferimento, ha tenuto conto dei diversi contributi professionali richiesti ai dirigenti di Policy, ai dirigenti di strutture gestionali (servizi e unità di progetto) ai dirigenti di staff.

Sono state introdotte fra i criteri di valutazione del risultato le competenze tecniche e manageriali effettivamente agite dal titolare della posizione, nonché i comportamenti organizzativi effettivamente praticati.

Quanto sopra in linea con quanto affermato nell'”Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche ”che invita, per quanto riguarda il riassetto normativo e contrattuale della dirigenza, ad eliminare ogni progressione automatica ed a togliere alla “... attuale graduazione degli uffici la funzione esclusiva di meccanismo automatico di differenziazione retributiva...”

Sulla base del percorso di pesatura e delle risorse disponibili sono state determinate le fasce retributive attraverso:

pesatura della posizione, che tiene conto dei seguenti parametri: collocazione nella struttura; complessità organizzativa; responsabilità gestionali interne ed esterne. Per ciascuna posizione dirigenziale sono individuati specifici fattori di pesatura della posizione, ai quali sono attribuiti punteggi predefiniti. La somma consente di individuare la corrispondente fascia di retribuzione in una scala che va dalla Fascia F (minima) alla Fascia A (massima).

In relazione al “peso” attribuito alla posizione dirigenziale, viene corrisposta un’indennità di posizione nella misura dell’85% (75%, nel caso dei Coordinatori di Area) del valore della fascia di retribuzione di appartenenza;

l’ ad-personam/indennità integrativa di posizione riconosciuta ai Coordinatori di Area responsabili di strutture di massima complessità dell’Ente (strutture di primo livello), pari a € 3.595,62 annui già approvati in atti precedenti, trova riscontro nell’estrema complessità di tali aggregati organizzativi;

valutazione del risultato, ovvero della performance individuale, che misura il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (individuali e contributo alla performance generale), le competenze professionali e manageriali dimostrate, i comportamenti organizzativi messi in atto per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, la capacità di gestione e valutazione dei propri collaboratori.

In relazione ai risultati raggiunti, alle competenze e ai comportamenti organizzativi agiti, viene proporzionalmente corrisposta un’indennità di risultato, nella misura massima del 15% (25% nel caso dei Coordinatori di Area) del valore della posizione, proporzionata all’effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione del risultato si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi/risultati che la posizione deve conseguire, individuabili dal PEG e dalle competenze organizzative effettivamente agite dal titolare della posizione, con pesi differenti:

- risultati raggiunti e grado di realizzazione dei programmi e dei progetti affidati, in relazione agli obiettivi e agli indirizzi definiti dagli organi di governo e alle disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate (70% dell’indennità di risultato);
- competenze professionali e manageriali effettivamente dimostrate dal titolare della posizione, comportamenti organizzativi messi in campo per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni espresse (30% dell’indennità di risultato).

La misurazione dei risultati raggiunti dalle diverse posizioni dirigenziali dipende dalla tipologia degli obiettivi assegnati: prioritari, di miglioramento o routinari. Ciascuno di essi è dotato di un specifico peso specifico.

Le competenze professionali, le competenze manageriali, nonché i comportamenti organizzativi ritenuti necessari ai fini dell’efficace ed efficiente svolgimento dei compiti e del ruolo connessi alla

specifica posizione dirigenziale sono indicate nella rispettiva scheda di Job Description e riportate nella Scheda di valutazione.

Nel Contratto Decentrato Integrativo sono stati individuati i meccanismi di compensazione fra la retribuzione di risultato e i cosiddetti incentivi per legge (cd. Legge merloni e oneri di avvocatura)

Nella medesima deliberazione GC n.29/2018 all' Allegato 7, sono state provvisoriamente definite le fasce retributive per le posizioni dirigenziali, che a seguito dell'aumento previsto dall'art. 54 co.4 del nuovo CCNL triennio 2016-2018 e dall'aumento previsto dall'art. 37 co.4 dell'ultimo CCNL triennio 2019-2021 approvato, si determinano come segue:

Fasce Importi *

fascia A +	37.681,05
fascia A	36.681,05
fascia B +	31.681,05
fascia B	29.681,05
fascia C +	28.681,05
fascia C	26.681,05
fascia D +	24.681,05
fascia D	23.681,05
fascia E +	18.681,05
fascia E	17.681,05
fascia F +	16.681,05
fascia F	15.681,05

* comprensivo dell'indennità di risultato del 15%

Direttori di Area

Fasce Importi*

fascia A coordinamento 61.586,00 euro

fascia B coordinamento 51.586,00 euro

fascia C coordinamento 41.586,00 euro

* comprensivo dell'indennità di risultato del 25%

Infine il già richiamato atto di GC n.29/2018 all' Allegato 7 introduce il “**bonus delle eccellenze**” (art. 21 dlgs 150/2009), che risulta confermato dall'art. 23, co. 2 dell'ultimo CCNL triennio 2019-2021.

6. costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE personale dirigente anno 2024

La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, contenuta nell'art. 57 del nuovo CCNL triennio 2016 -2018 si applica a partire dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del contratto stesso, vale a dire dall'anno 2021.

Sulla base del comma 2 lett. a), il fondo del 2024 è costituito da un unico importo annuale ottenuto sommando tutte le risorse “certe e stabili” del fondo relativo all'anno 2020, così come certificate

dall'organo di controllo interno, dall'incremento di cui all'art. 56 e dalla RIA in godimento al personale cessato nel corso del 2020:

Unico importo annuale - risorse certe e stabili - art. 57, co. 2, lett. a)

POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART26 C3 - P.FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO RISORSE 1,53% MONTE SALARI 2015 - ART. 56 CCNL 2016-2018	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	- 111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00

Il nuovo CCNL triennio 2019-2021, siglato in via definitiva il 16 luglio 2024, con l'art. 39 ha disposto i seguenti incrementi stabili del fondo, da calcolarsi sul monte salari della dirigenza dell'anno 2018:

- 0,46% a decorrere dal 01.01.2020
- 2,01% a decorrere dal 01.01.2021 (assorbe e sostituisce lo 0,46%)

Si procede ad integrare la parte fissa del fondo 2024 di € **33.631,38**.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n.58, .. *“il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*. Per la concreta attuazione di quanto disposto, la RGS con proprio parere Prot. 12454 del 15.01.2021 indica la procedura applicativa idonea a quantificare l'incremento unitario del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del Dlgs. N. 75/2017, sulla base degli incrementi di personale individuati dalla norma rispetto al personale in servizio alla data del 31.12.2018, distintamente per il personale con qualifica dirigenziale ed il personale di comparto.

La Deliberazione n. 18/SEZAUT/2023/QMIG della Corte di Conti - Sezione delle Autonomie, inoltre, con riferimento agli incarichi dirigenziali ex art. 110 del Tuel, stabilisce che *“per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite dell'apposito fondo per la contrattazione decentrata integrativa, deve essere preso in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, sia nell'anno base che in quello di applicazione”*.

Considerato che già a partire dall'anno 2022, per dare attuazione al programma di miglioramento organizzativo interno all'Ente, si è proceduto all'assunzione di personale di qualifica dirigenziale che ha comportato un incremento della consistenza del personale dirigenziale al 31/12/2024 rispetto al 31.12.2018 pari a 1,10 unità, si provvede ad adeguare il valore delle risorse fisse del Fondo 2024 di € **39.829,44** (adeguamento annuo per unità € 36.071,95 * 1,10 unità).

Alle risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità così determinate, pari complessivamente a € 949.911,00 si aggiungono con carattere di variabilità, e quindi per il solo anno successivo a quello di cessazione, eventuali ratei di RIA di personale cessato, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (comma 2 lett. c)).

Valutate le proprie capacità di bilancio, l'Ente ha disposto per l'anno 2024 l'aumento di cui all'art. 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 pari ad € 3.681,04 (0,22% del monte salari anno 2018 della dirigenza), che, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2 del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.

Il fondo è costituito inoltre da eventuali risorse previste da disposizioni di legge (comma 2 lett. b)), e da risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio (comma 2, lett. e)).

Risorse variabili

ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e)	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	50.958,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	187.942,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	292.470,00

Al Fondo 2024 sono applicate le seguenti decurtazioni:

- decurtazione permanente ai fondi per gli anni 2016 e 2017 di euro 38.107,00, pari alle riduzioni operate nel periodo 2011 - 2014 per gli effetti dell'applicazione dell'art.9, comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013;
- riduzione di cui all'art. 1 co. 236 della Legge del 28 dicembre 2015 n. 208, pari a 45.846,00 euro;
- decurtazione di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017, pari ad 5.852,00 euro.

Alla luce degli uniformi interventi della magistratura contabile in tema di applicazione dell'art. 23, co. 2 del D. Lgs. n.75/2017 (*Deliberazioni CdC Sez. Regionale di controllo per la Regione Puglia nr. 99/PAR/2018 e nr. 27/2019/PAR - Deliberazioni CdC Sezione Regionale di controllo per la Regione Lombardia nr. 54/2018/PAR e nr. 116/2018/PAR - Deliberazioni CdC Sezione della Autonomie nr. 26/2014/QMIG, nr. 34/2016/QMIG e nr. 19/2018/QMIG*) che nello specifico affermano che il limite introdotto deve essere applicato alle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nel suo ammontare complessivo e non con riferimento ai fondi riferiti alle singole categorie di personale (dirigenti, non dirigenti, titolari di posizione organizzativa e Segretari) e che gli stessi risultano fra loro strettamente collegati, in quanto un'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro, e della circolare nr. 16 del 15 giugno 2020 della RGS contenente istruzioni utili alla predisposizione del Conto Annuale del personale per l'anno 2019, che nella sezione relativa al "Monitoraggio della contrattazione integrativa (art. 40 bis, comma 3, D.Lgs. n. 265/2001)", fra le principali novità della rilevazione 2019, esplicita quanto segue in merito all'applicazione del limite 2016 da parte delle amministrazioni:

.... " a seguito di diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti il limite va rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione", dopo il giusto raffronto tra l'entità delle risorse certe e stabili certificate nel Fondo 2020 e l'impegno finanziario connesso all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale in servizio, si è disposta la riduzione del Fondo della dirigenza (parte stabile) dell'importo di euro 40.000,00, con correlazione diretta all'aumento delle risorse destinate alla retribuzione dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

Nel prospetto seguente, alla luce di quanto precede, la definitiva costituzione del Fondo del personale dirigenziale per l'anno 2024:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2024	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO risorse 1,53% CCNL 16-18 (ART. 56)	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00
INCR. risorse 2,01% CCNL 19-21 (ART. 39)	33.631,00
INCR. 33 dl 34/2019 - ADEGUAMENTO FONDO PER ASSUNZIONI DIRIGENTI	39.829,00
TOTALE RISORSE FISSE	897.734,00
ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	50.958,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	187.942,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	292.470,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-38.107,00
DECURTAZIONE FONDO LIMITE 2016 (ART.23 C.2 D.LGS. 75/2017)	-51.698,00
RIDUZIONE FONDO A FAVORE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	-40.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-129.805,00
TOTALE FONDO ANNO 2024	1.060.399,00

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato così costituito rimane soggetto ai vincoli finanziari e contabili previsti dall'art. 23, co.2, del D.Lgs. 75/2017 e dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ad esclusione dell'incremento previsto dall'art. 56 del CCNL triennio 16-18 e dall'art.39 del CCNL triennio 19-2, in quanto derivante da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste dai quadri di finanza pubblica (articolo 11 del D.L. 135/2018 Deliberazione n. 19/Sez.Aut./2018 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie).

Non rilevano, inoltre, ai fini del rispetto del limite 2016, le eventuali risorse non utilizzate del fondo anno precedente e rinviate all'anno successivo (laddove contrattualmente previsto) in quanto le stesse non rappresentano un incremento del fondo, ma un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate (Deliberazione della CdC Puglia nr. 58/PAR/2011 e Nota nr. 81510 del 13/07/2011 della RGS), così come gli eventuali incentivi per legge (c.d. incentivi per progettazione interna e onorari per avvocatura) come da indicazioni della corte dei conti Sez. Riunite n.51/contr/2011.

7 - Indirizzi per la costituzione dei fondi destinati al salario accessorio per il personale non dirigente e dirigente dell'ente, anno 2024 e anno 2025 (ipotesi)

FONDO PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo e alla sua distribuzione rispetto alle parti fisse e variabili dello stesso, nonché ovviamente rispetto ai contenuti del contratto collettivo decentrato a cui si intende dare corso per le parti non sospese dalla legislazione vigente, anche per l'anno 2024:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2024	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse stabili Art. 67 comma 1 CCNL 16-18	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 16-18)	3.690.747,00
INCREMENTO CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.a)	110.989,00
INCREMENTI CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.b)	58.096,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSON. CESSATO (Art. 67 comma 2 lett. c) - CCNL 16-18	126.870,00
Risorse stabili Art. 79 comma 1 e comma 1-bis CCNL 19-21	
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.b)	130.468,00
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.d)	51.354,00
TRASFERIMENTO QUOTA DIFFERENZIALI B3-B1 e D3-D1 (Art. 79 comma 1-bis CCNL 19-21)	211.016,00
Totale Risorse fisse	4.379.540,00
Risorse variabili Art. 67 co.3 CCNL 16-18 e Art. 79 co. 2 CCNL 19-21	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (Art. 67 comma 3 lett. c) - CCNL 16-18)	0,00
RISPARMI STRAORDINARIO ACCERT. CONSUN. (Art. 79 co.2 lett. d) - CCNL 19-21)	55.265,00
INTEGR. FRAZIONI DI RIA (Art. 67 comma 3 lett. d) - CCNL 16-18)	5.522,00
INTEGR. PARTE VARIABILE (Art. 79 comma 2 lett. c) - CCNL 19-21)	464.735,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 79 C.3 - CCNL 19-21	72.819,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	466.963,00
QUOTE INCENTIVI PER PROGETTAZIONE AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLgs 163/06	0,00
QUOTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.Lgs. 50/2016	107.883,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	111.647,00
CONTR. ISTAT E ENTI PUBBL. AUTORIZ. (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	18.167,00
RISORSE SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18) - <i>provis.</i>	50.985,00
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZAZIONE (ART. 43 Legge 449/1997) - <i>provis.</i>	0,00
RISORSE INDENNITA' ORDINE PUBBLICO VV.UU	15.379,00

Totale Risorse variabili	1.369.365,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 comma 456 L. 147/2013	211.763,00
DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	251.544,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	25.746,00
DECURTAZIONE 8° ANNO PIANO DI RECUPERO	21.402,00
DECURTAZIONE RISORSE DESTINATE ALLE P.O. Art. 7 Co. 4 lett. u) CCNL 2016-2018	10.500,00
Totale Decurtazioni	520.955,00
TOTALE	5.227.950,00

Le modalità di distribuzione delle risorse decentrate sono definite dall' "Ipotesi di accordo sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate triennio 2023-2025 - Preintesa CCDI 2023/2025 Ccnl 16 novembre 2022", siglato in data 30 novembre 2023", rubricato al PG n. 288107 del 06 dicembre 2023 e sottoscritto definitivamente il 18 dicembre 2023 con PG nr. 306910 del 22 dicembre 2023:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2024 AL 31/12/2024	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Fondo unico per le risorse decentrate	
INDENNITA' DI COMPARTO QUOTA A CARICO FONDO	683.996,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO	259.567,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	1.540.736,00
IND. PERS. EX VIII QUAL. FUNZ.	5.751,00
INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', LAVORO FESTIVO - <i>dato provvisorio</i>	513.935,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO EX ART. 70-bis - <i>dato provvisorio</i>	120.844,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO PL (ART. 56-quinquies - CCNL 2016-2018) - <i>prov.</i>	9.486,00
INDENNITA' DI FUNZIONE PL (ART. 56-sexies - CCNL 2016-2018) - <i>dato provvisorio</i>	283.528,00
PEO ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 c. 2 lett. J) CCNL 2016-2018) - <i>dato provvisorio</i>	135.000,00
Totale Destinazioni a valere su risorse fisse	3.552.843,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA' / PROFESSIONALITA' - <i>ipotesi</i>	143.144,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - <i>ipotesi</i>	270.927,00
PRODUTTIVITA' / PERFORMANCE INDIVIDUALE - <i>ipotesi</i>	391.606,00
QUOTE PROGETT. AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLGS. 163/06	0,00
QUOTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.Lgs. 50/2016	107.883,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	111.647,00
COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	18.167,00
SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18) - <i>dato provvisorio</i>	50.985,00
RISORSE INDENNITA' ORDINE PUBBLICO VV.UU	15.379,00

Totale Destinazioni a valere su risorse variabili	1.109.738,00
SOMME NON UTILIZZATE - <i>ipotesi</i>	565.369,00
TOTALE	5.227.950,00

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di costituzione del fondo per l'anno 2025:

PERSONALE NON DIRIGENTE	
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2025	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse stabili Art. 67 comma 1 CCNL 16-18	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 comma 1 CCNL 16-18)	3.690.747,00
INCREMENTO CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.a)	110.989,00
INCREMENTI CCNL 16-18 (Art. 67 comma 2 lett.b)	58.096,00
RIA E ASS. AD PERSONAM PERSON. CESSATO (Art. 67 comma 2 lett. c) - CCNL 16-18	137.311,00
Risorse stabili Art. 79 comma 1 e comma 1-bis CCNL 19-21	
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.b)	130.468,00
INCREMENTO CCNL 19-21 (Art. 79 comma 1 lett.d)	51.354,00
TRASFERIMENTO QUOTA DIFFERENZIALI B3-B1 e D3-D1 (Art. 79 comma 1-bis CCNL 19-21) <i>in ragione annua</i>	211.016,00
Totale Risorse fisse	4.389.981,00
Risorse variabili Art. 67 co.3 CCNL 16-18 e Art. 79 co. 2 CCNL 19-21	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (Art. 67 comma 3 lett. c) - CCNL 16-18)	0,00
RISPARMI STRAORDINARIO ACCERT. CONSUN. (Art. 79 co.2 lett. d) - CCNL 19-21) - <i>da quantificare a consuntivo su fondo straordinari anno 2024</i>	0,00
INTEGR. FRAZIONI DI RIA (Art. 67 comma 3 lett. d) - CCNL 16-18) - <i>cassati anno 2024</i>	4.958,00
INTEGR. PARTE VARIABILE (Art. 79 comma 2 lett. c) - CCNL 19-21)	464.735,00
INTEGR. PARTE VARIABILE ART. 79 C.3 - CCNL 19-21	72.819,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato da consuntivare</i>	0,00
QUOTE INCENTIVI PER PROGETTAZIONE AD ESAUR. - ART. 92 CC 5-6 DLgs 163/06	0,00
QUOTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - ART. 113 D.Lgs. 50/2016	0,00
COMPENSI AVVOC. INTERNA ART. 9L. 114/14 - ART. 21 C 1 R.D. 1611/33	0,00
CONTR. ISTAT E ENTI PUBBL. AUTORIZ. (ART. 70-TER - CCNL 16-18)	0,00
RISORSE SERV. AGGIUN. PL INIZIATIVA PRIVATA (ART. 56-TER - CCNL 16-18) - <i>provis.</i>	0,00
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZAZIONE (ART. 43 Legge 449/1997)	0,00
RISORSE INDENNITA' ORDINE PUBBLICO VV.UU	0,00
Totale Risorse variabili	542.512,00

DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 comma 456 L. 147/2013	211.763,00
DEC. FONDO RISPETTO LIMITE 2016 (Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	261.291,00
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	25.746,00
DECURTAZIONE RISORSE DESTINATE ALLE P.O. Art. 7 Co. 4 lett. u) CCNL 2016-2018	10.500,00
Totale Decurtazioni	509.300,00
TOTALE	4.423.193,00

Nella sezione Performance del PIAO sono indicati gli obiettivi annuali prioritari, definiti dall'organo esecutivo come fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di mandato.

Gli obiettivi propedeutici al calcolo del fondo destinato all'incentivazione del personale sono individuati con la dicitura "prodotto-progetto prioritario".

Gli indicatori legati ai prodotti prioritari saranno oggetto di monitoraggio e rendicontazione specifica in sede di consuntivo e, in sede di consuntivo verranno riferiti con apposita relazione lo stato dei miglioramenti organizzativi che il piano ha prodotto.

La "sintesi della tecnica di misurazione del risultato" con descrizione degli indicatori specifici è contenuta nel "Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Reggio Emilia".

CORRELAZIONE DEL FONDO CON LA PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI PRIORITARI

L'importo del fondo (contrattazione decentrata integrativa) è legato alla percentuale di realizzazione dei prodotti prioritari rapportata al peso degli prodotti.

I prodotti prioritari sono individuati con la dicitura "prodotto prioritario" e i relativi indicatori sono codificati con la lettera P.

Al raggiungimento dei prodotti prioritari concorrono la maggior parte dei servizi.

Per poter individuare l'importo del fondo da distribuire ai dipendenti è necessario procedere al calcolo dell'indice di correlazione della performance.

Per ogni prodotto riferito alla struttura di assegnazione viene calcolata la media aritmetica del raggiungimento degli indicatori associati al prodotto (INDICE DI REALIZZAZIONE R Obi).

Ad ogni indice di realizzazione può essere associato un Peso (Pi).

L'indice di correlazione (IF) viene calcolato attraverso una media ponderata data dalla sommatoria degli indici di realizzazione (R Obi) moltiplicato per il peso (Pi), diviso la sommatoria dei Pes (Pi).

L'indice di correlazione (IF) viene calcolato attraverso una media ponderata data dalla sommatoria degli indici di realizzazione (R Obi) moltiplicato per il peso (Pi), diviso la sommatoria dei Pes (Pi).

L'indice di correlazione viene associato al fondo sulla base delle seguenti fasce:

- se il risultato dell'indice di correlazione è compreso tra 50% e 70% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 70%;
- se il risultato dell'indice di correlazione è compreso tra 70% e 90% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 90%;
- se il risultato dell'indice di correlazione è compreso tra 90% e 100% la percentuale da utilizzare per il calcolo del fondo è 100%.

$$I_F = \frac{\sum_{i=1}^n R_{Obi} * P_i}{\sum_{i=1}^n P_i}$$

Considerato la situazione straordinariamente eccezionale, l'integrazione delle risorse del salario accessorio parte variabile verrà destinata in maniera prevalente su:

- programmazione e gestione dei progetti e delle procedure correlate al PNRR;
- revisione dei processi operativi in un'ottica di semplificazione e di digitalizzazione dei processi legati al PNRR;
- progetti legati alle priorità contenute nelle linee di mandato.

Si conferisce mandato ai competenti dirigenti di individuare indicatori di output/outcome ritenuti significativi ai fini del monitoraggio ed attestazione del raggiungimento di quanto indicato sopra (mantenere quanto raggiunto negli anni precedenti e migliorare la performance di spesa e di efficienza dei servizi), precisando che, per le integrazioni ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 2019-2021, anche per l'anno 2025 verranno prese in considerazione soltanto gli obiettivi ulteriormente migliorativi rispetto ai risultati di performance degli anni precedenti.

Si da atto che delle modalità di costituzione ed integrazione del fondo è stata data informazione in via preventiva agli organi di revisione contabile.

Si invitano i competenti dirigenti a provvedere ai sensi dell' art 4 comma 2 DL 16/2014: *“Le Regioni e gli enti locali trasmettono entro il 31 maggio di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale ovvero delle misure di cui al terzo periodo.”*

FONDO PERSONALE DIRIGENTE

Richiamata la determinazione dirigenziale RUAD n. 292 del 1 marzo 2018, le disposizioni contrattuali per il triennio 2016-2018 sottoscritte il 17.12.2020 e per il triennio 2019-2021 sottoscritte il 16.07.2024, la consistenza del fondo destinato alla remunerazione del salario accessorio del personale dirigente per l'anno 2024 risulta essere:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2024	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO risorse 1,53% CCNL 16-18 (ART. 56)	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00
INCR. risorse 2,01% CCNL 19-21 (ART. 39)	33.631,00
INCR. 33 dl 34/2019 - ADEGUAMENTO FONDO PER ASSUNZIONI DIRIGENTI	39.829,00
TOTALE RISORSE FISSE	897.734,00
ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00

INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	50.958,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>dato provvisorio</i>	187.942,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	292.470,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-38.107,00
DECURTAZIONE FONDO LIMITE 2016 (ART.23 C.2 D.LGS. 75/2017)	-51.698,00
RIDUZIONE FONDO A FAVORE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	-40.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-129.805,00
TOTALE FONDO ANNO 2024	1.060.399,00

Si confermano le considerazioni che precedono rispetto alle modalità di distribuzione del fondo anno 2024, precisando che sono ricomprese nell'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio le seguenti voci retributive:

- retribuzione di posizione e di risultato con le modalità di cui alla deliberazione di G.C. n.58 del 05/04/2018 "*Revisione macrostruttura dell'Ente. Integrazione e modifica Regolamento ordinamento generale uffici e servizi. Revisione sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali dell'Ente, in adeguamento al Dlg. 74/2017*";

- eventuali incentivi remunerativi delle prestazioni professionali quali quelle dell'avvocatura interna;
- eventuali quote per la progettazione ad esaurimento (art. 92 cc. 5-6 Dlgs. 163/06);
- indennità di vigilanza di cui all'art. 37. co. 1, lett. b) del CCNL 06/07/1995, attualmente corrisposta al dirigente della Polizia Municipale per lo svolgimento delle funzioni di cui alla legge n.65/1986;

DIRIGENTI	
DESTINAZIONE FONDO ANNO 2024 AL 31/12/2024	
DESCRIZIONE	IMPORTI euro
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	604.879,00
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (compensi avvocatura e quote di progettazione)	50.958,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO - <i>ipotesi</i>	201.756,00
RISORSE ANCORA DA DESTINARE / SOMME NON UTILIZZARE - <i>ipotesi</i>	254.983,00
Totale - euro	1.112.576,00

Si confermano le considerazioni che precedono al punto 6 rispetto alle modalità di costituzione del fondo per l'anno 2025:

COSTITUZIONE FONDO DIRIGENTI ANNO 2025	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Importo - euro
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	613.099,00
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	22.916,00
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	44.361,00

INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	53.485,00
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	27.950,00
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	30.859,00
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	41.673,00
INCR.DOT. ORG/RIORG STAB SERV (ART. 26 C.3 - PARTE FISSA CCNL 98-01)	72.525,00
INCREMENTO risorse 1,53% CCNL 16-18 (ART. 56)	26.847,00
RIA PERS. CESS. CCNL 16-18 (ART. 57 c. 2 L. c))	1.898,00
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	-111.339,00
TOTALE UNICO IMPORTO ANNO 2020	824.274,00
INCR. risorse 2,01% CCNL 19-21 (ART. 39)	33.631,00
INCR. 33 dl 34/2019 - ADEGUAMENTO FONDO PER ASSUNZIONI DIRIGENTI	75.090,00
TOTALE RISORSE FISSE	932.995,00
ART.1 C.604 L. 234/2021 - INCREMENTO 0,22% m.s. 2018	3.681,00
INCR. RISORSE ADEGUAM. FONDO A SCELTE ORGANIZ. E GEST.TE (ART. 57 c.2, L.e))	49.889,00
RATEI RIA PERS. CESS. (ART. 57 c. 2 L. c))	0,00
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 9 DL 90/2014)	0,00
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - <i>da consuntivare</i>	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	53.570,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	-38.107,00
DECURTAZIONE FONDO LIMITE 2016 (ART.23 C.2 D.LGS. 75/2017)	-51.698,00
RIDUZIONE FONDO A FAVORE DELLE POSIZIONE ORGANIZZATIVE	-40.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-129.805,00
TOTALE FONDO ANNO 2024	856.760,00

Sulla base di quanto disposto dall'art. 33, co.2 del D.L. del 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, "il limite di cui all'art. 23, co. 2 del D.Lgs. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" e a seguito dell'importante revisione organizzativa che ha interessato l'Ente a far data dal 01/02/2025 e che ha comportato l'avvio di procedure selettive per l'assunzione di personale di qualifica dirigenziale, si provvede ad adeguare in via presuntiva il valore delle risorse fisse del Fondo 2025 di € 75.089,78 (adeguamento annuo per unità € 36.071,95 * 2,08 unità), utilizzando la modalità di calcolo individuata dalla circolare del MEF - Dipartimento RGS - prot. n. 12454 del 15/01/2021. Si provvederà in sede consuntiva di esercizio a quantificare con esattezza lo scostamento del personale in servizio nell'anno 2025, sulla base dei cedolini emessi in favore del personale dirigenziale sia a tempo indeterminato che determinato e dell'effettivo andamento dotazionale.

E' fatto salvo, comunque, il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018 (D.P.C.M. 17 marzo 2020 (G.U. 27 aprile 2020, n. 108) attuativo dell'art. 33, co.2, in vigore dal 20 aprile 2020).

Ai fini della maggiorazione della retribuzione di risultato da attribuirsi ai Dirigenti che conseguono la valutazione più elevata in base al sistema di valutazione adottato (art. 30 del CCNL Area Funzioni Locali del 17 dicembre 2020 e art.7 del CCDI Delib. GC del 16 dicembre 2021 ID n. 241), gli ambiti/funzioni/ruoli ritenuti determinanti per l'attuazione delle linee di mandato sono:

- programmazione e gestione dei progetti e delle procedure correlate al PNRR;
- revisione dei processi operativi in un'ottica di semplificazione e di digitalizzazione dei processi legati al PNRR;
- progetti legati alle priorità contenute nelle linee di mandato.

Inoltre, ai fini della retribuzione di risultato è necessari dare attuazione all'art. 4-bis del DL 24 febbraio 2023, n. 13 e alla circolare n. 1 del Dip. della RGS e Dip. Funzione Pubblica Prot. 2449 del 03 gennaio 2024 - disposizione in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle PP.AA.