



**COMUNE DI AGAZZANO  
PROVINCIA DI PIACENZA**

**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE N. 6  
in data: 29-01-2018**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: MODIFICA REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO  
GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

L'anno duemiladiciotto addi ventinove del mese di gennaio alle ore 11:00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.  
All'appello risultano:

CIGALINI MATTIA	P
BRAGHIERI MARIO	P
CARINI MARTA	A

Totale presenti 2  
Totale assenti 1

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Sig. **DE FEO GIOVANNI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **CIGALINI MATTIA** nella sua qualità di SINDACO PRESIDENTE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità tecnica**

Data: 29-01-2018

Il Responsabile del servizio  
**Redaelli Fabrizio**



PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data: 29-01-2018

Il Responsabile del servizio  
**TODESCHI CORRADO**



## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che con precedente Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 17.07.1998 è stato approvato il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, al fine di disciplinare i criteri e le modalità con cui si definisce e manifesta l'organizzazione amministrativa ed il funzionamento degli uffici in conformità alle leggi che regolano la materia ed allo Statuto dell'Ente;

**RICHIAMATA** la precedente Delibera di Giunta Comunale n. 69 del 13.12.2010 avente ad oggetto: "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali- Modificazioni per inserimento disciplina misurazione e valutazione delle performance";

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. ed in particolare, l'art. 42, comma 2, lett. a) e l'art. 48, comma 3 d.lgs. 267/2000, in materia di competenza della Giunta comunale per quanto attiene l'approvazione e la modifica del Regolamento sull'Organizzazione degli uffici e dei servizi;

**CONSIDERATO** che si rende necessario procedere alla modifica del suddetto regolamento per quanto attiene la disciplina relativa alla Performance e sua Valutazione conformemente alle previsioni di cui al D.Lgs. 165/2001 e 150/2009, successivamente modificati, rispettivamente, con d.lgs. 75/2017 e 74/2017, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124; in particolare per quanto attiene:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE Principi e definizioni;
- SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE;
- CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE;
- PREMIALITA' E VALORIZZAZIONE DEL MERITO

**VISTA** la proposta di modifica al regolamento esistente quale allegato A) e facente parte integrante del presente provvedimento, predisposta, in adeguamento alla normativa di cui sopra, dal settore competente;

**RITENUTO** opportuno adeguare alla normativa vigente il Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi, al fine di garantire un testo più organico e corretto, sostituendo integralmente la parte di regolamento relativa al sistema di misurazione e valutazione delle performance e precisamente la parte IV dal capo I art. 61 al capo III art. 75 e allegati seguenti;

**DATO atto** che tali modifiche si applicheranno in occasione dell'approvazione del Ciclo della Performance per l'anno 2018;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili di Servizio competenti, ai sensi dell'art. 49 del Tuel 18.8.2000 n. 267;

**CON VOTI** unanimi e favorevoli resi nei modi di legge;

### DELIBERA

- 1) di approvare, per i motivi tutti in premessa indicati, la proposta di "Allegato A" la quale si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, recante modifiche al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 17.07.1998 successivamente modificata con Delibera di Giunta Comunale n. 69 del 13.12.2010, entrambe esecutive ai sensi di legge;
- 2) di sostituire il Regolamento di cui sopra nella parte attinente alle modifiche apportate e precisamente la parte IV dal capo I art. 61 al capo III art. 75 e allegati seguenti, con il testo di cui all'allegato A) parte sostanziale del presente provvedimento;

INDI con separata unanime votazione nei modi di Legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

*ALLEGATO A) MODIFICHE REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI* parte IV dal capo I art. 61 al capo III art. 75 e allegati seguenti

## **NUOVO TESTO**

### **PARTE IV**

#### **CAPO I -**

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE Principi e definizioni**

##### **Art. 61. - Finalità**

1. Il Comune di Agazzano misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-quinques), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

##### **Art. 62 - Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

##### **Art. 63 - Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## CAPO II

### SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

#### **Art. 64 - Definizione Soggetti**

La performance organizzativa e la performance individuale sono valutate annualmente; a tal fine, viene adottato dalla Giunta Comunale ed aggiornato in caso di necessità, senza un termine vincolante, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere del Nucleo di Valutazione (o OIV).

#### **Art. 65 - Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione (o OIV), come disciplinato dal successivo articolo;
- dai dirigenti, che valutano la performance organizzativa ed individuale del personale assegnato, compresa quella dei titolari di posizione organizzativa, tenuto conto degli ambiti di misurazione e valutazione previsti dalle vigenti disposizioni;
- dai cittadini o dagli utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, come risultante dal sistema di rilevazione del rispettivo grado di soddisfazione, partecipando alla performance organizzativa secondo le modalità stabilite dal Nucleo di valutazione.

2. Il Sistema di valutazione della performance di cui all'art. 64 è adottato in coerenza con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica; nello stesso sono previste, inoltre le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

#### **Art. 66 - Nucleo di Valutazione (o OIV)**

1. Il Nucleo di Valutazione (o OIV):

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura, e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando eventuali proposte ai vertici amministrativi;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali ed i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- l) supporta il Segretario Comunale nella graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
- m) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- n) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.

2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio interno competente.

3. Il Nucleo di Valutazione è composto da tre componenti, di cui due esperti esterni all'ente.

4. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati dal Sindaco. Nell'atto di nomina individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del mandato politico. L'incarico ai componenti del Nucleo può essere rinnovato per una sola volta.

5. Ai componenti spetta un compenso annuo determinato nell'atto della nomina.

6. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

### CAPO III CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

#### **Art. 67- Fasi del ciclo di gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### **Art. 68- Il Piano della Performance**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione.

2. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **Art. 69 - Misurazione e valutazione della performance**

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.

2. La valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità definite nel Sistema di valutazione, è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

3. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi dirigenziali, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.

4. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

5. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

#### **Art.70- Sistema premiante**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari, e di carriera.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

#### **Art. 71 -Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

2. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

### **CAPO IV PREMIALITA' E VALORIZZAZIONE DEL MERITO**

#### **Criteri e modalità di valorizzazione del merito**

#### **Art. 72 - Principi generali**

1. Il Comune di Agazzano promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari sia di carriera, per quanto consentito dalla legislazione in materia.

2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

#### **Art. 73 - Oneri**

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

#### **Il sistema di incentivazione**

#### **Art. 74 - Definizione**

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

#### **Art. 75 - Strumenti di incentivazione monetaria**

1. Per premiare il merito, il Comune di Agazzano può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
- b) premio annuale per l'innovazione;
- c) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

#### **Art. 76 - Premi annuali sui risultati della performance**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i dirigenti dell'ente sono valutati secondo criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici.

2. Tali criteri, unitamente alla quota delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva, sono definiti dal contratto collettivo nazionale.

3. Per i dirigenti i criteri di cui al punto 2 sono applicati con riferimento alla retribuzione di risultato.

#### **Art. 77 - Premio annuale per l'innovazione**

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Agazzano può istituire il premio annuale per l'innovazione.

2. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al Nucleo di Valutazione, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dirigenti e dipendenti o da gruppi di lavoro.

#### **Art. 78 - Progressioni economiche**

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.

3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

#### **Art. 79 - Strumenti di incentivazione organizzativa**

1. Per valorizzare il personale, il Comune può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) progressioni di carriera;
- b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 80 - Progressioni di carriera**

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

#### **Art. 81 - Attribuzione di incarichi e responsabilità**

1. Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.

2. Tra gli incarichi di cui al punto 1 sono inclusi anche quelli di posizione organizzativa.

#### **Art. 82 - Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale**

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di Agazzano può promuovere e finanziare annualmente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

2. Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre amministrazioni, il comune può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

#### **Le risorse per premiare**

#### **Art. 83 - Definizione annuale delle risorse**

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

#### **Art. 84 - Premio di efficienza**

1. Le risorse annuali definite dal precedente articolo, sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del decreto 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a

premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

4. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita relazione da parte del Nucleo di Valutazione.

#### **\* Nucleo di Valutazione**

1. Al sensi del vigente articolo 147 del D.lgs. n. 267/2000 e con riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.lgs. n. 150 /2009 alle autonomie territoriali, è individuato un Nucleo di Valutazione con le seguenti finalità:

- valutazione diretta delle prestazioni dei responsabili dei servizi al sensi dell'articolo 59 del presente regolamento;
- valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/3/1999;
- verifica sull'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei responsabili dei servizi e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.lgs. 150/2009;
- verifica dell'esistenza e dell'attuazione dei sistemi di controllo interno di cui all'articolo 147 del D.lgs. n. 267/200 e dell'articolo 56 del presente regolamento;
- collaborazione con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
- certificazione della possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.

2. Il Nucleo di Valutazione è composto da 3 membri, nominati dal Sindaco sulla base della presentazione del curriculum e dell'esperienza maturata nel campo della valutazione. Non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7 comma 6 del D.lgs. n. 165/2001.

3. I membri del nucleo di valutazione devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, nei tre anni precedenti la designazione;
- esperienza, rinvenibile nel curriculum vitae dei candidati a ricoprire il ruolo di membro del nucleo di valutazione, nell'ambito delle materie correlate al lavoro pubblico, agli aspetti giuridici ed economici del personale degli enti locali e agli aspetti organizzativi e gestionali;
- vista la ridotta dimensione dell'ente e della relativa misurazione e valutazione delle attività, possono far parte del nucleo di valutazione di questo ente, anche soggetti che partecipano ad altri nuclei o organismi indipendenti di valutazione in diverse amministrazioni.

4. L'importo da corrispondere ai membri del nucleo di valutazione è stabilito dal Sindaco nel decreto di nomina e viene impegnato sul bilancio dell'ente con apposita determina.

5. La durata del nucleo è coincidente al mandato del Sindaco, salvo revoca e può essere rinnovato per una sola volta.

6. Il nucleo di valutazione si riunisce ogniqualvolta lo richieda uno dei componenti e decide a maggioranza dei suoi componenti. Il Presidente provvede alla convocazione senza formalità del nucleo e dirige i lavori della seduta.

7. Il responsabile dell'area amministrativa/risorse umane assicura le risorse umane ed organizzative necessarie al funzionamento del nucleo di valutazione.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
CIGALINI MATTIA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DE FEO GIOVANNI

---

**RELATA DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE:**

Agazzano, 05/02/2018

La su estesa deliberazione ai sensi dell'art. 32, co. 1 Legge n. 69/2009 viene oggi pubblicata sul sito web del comune ([www.comune.agazzano.pc.it](http://www.comune.agazzano.pc.it)) e all'albo pretorio (dell'art. 134 del DLgs n. 267/00) per quindici giorni consecutivi.

Si trasmette comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 - DLgs 267/00 prot. n. 683

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DE FEO GIOVANNI

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE COMPOSTA DI N° FACCIATE  
Agazzano li

IL SEGRETARIO COMUNALE/IL DELEGATO DEL SINDACO

***CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'***

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - e dell'art. 124 - comma 1 - del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267

Agazzano, 05/02/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DE FEO GIOVANNI

Trasmessa all'Ufficio/Servizio *Scm.* in data 5/2/2018 per effetto avvenuta esecutività / dell'immediata esecutività' ( ai sensi dell'art. 134, co 4, D.lgs n.267/00)

Il Segretario Comunale  
DE FEO GIOVANNI



**COMUNE DI AGAZZANO  
PROVINCIA DI PIACENZA**

**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE N. 53  
in data: 11-07-2019**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: MODIFICA AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E  
DEI SERVIZI**

L'anno duemiladiciannove addì undici del mese di luglio alle ore 11:45 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

CIGALINI MATTIA	P
BRAGHIERI MARIO	P
DE ANGELIS DEA	A

Totale presenti **2**

Totale assenti **1**

Assiste il VICE SEGRETARIO COMUNALE Sig. **Redaelli Fabrizio** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **CIGALINI MATTIA** nella sua qualità di SINDACO PRESIDENTE assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità tecnica**

Data: 11-07-2019



Il Responsabile del servizio  
**Redaelli Fabrizio**

A handwritten signature in black ink, written over the official stamp and the typed name. The signature is stylized and appears to be "F. Redaelli".



## LA GIUNTA COMUNALE

**PREMESSO** che con precedente Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 17.07.1998 è stato approvato il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, al fine di disciplinare i criteri e le modalità con cui si definisce e manifesta l'organizzazione amministrativa ed il funzionamento degli uffici in conformità alle leggi che regolano la materia ed allo Statuto dell'Ente;

**RICHIAMATA** la precedente Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 29.01.2018 avente ad oggetto: "Modifica Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 s.m.i. ed in particolare, l'art. 42, comma 2, lett. a) e l'art. 48, comma 3, in materia di competenza della Giunta comunale per quanto attiene l'approvazione e la modifica del Regolamento sull'Organizzazione degli uffici e dei servizi;

**CONSIDERATO** che:

- A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018).
- Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.
- Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione.

**RITENUTO** di sostituire il comma 1 dell'art. 17 del Regolamento sull'Organizzazione degli uffici e dei servizi prevedendo la durata massima dell'incarico di Responsabile di Servizio in anni tre;

**VISTA** la proposta di modifica al regolamento esistente quale allegato A) e facente parte integrante del presente provvedimento, predisposta, in adeguamento alla normativa di cui sopra, dal settore competente;

**RITENUTO** opportuno adeguare alla normativa vigente il Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi, al fine di garantire un testo più organico e corretto, sostituendo il comma 1 dell'art. 17 Parte I Capo V e sostituendo integralmente la parte di regolamento relativa al sistema di misurazione e valutazione delle performance e precisamente la parte IV al capo III artt. 69,70,71;

**DATO ATTO** che la presente proposta è stata condivisa con le Organizzazioni Sindacali CGIL CISLUIL, ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. d) è 24 maggio 2019

**DATO atto** che tali modifiche si applicheranno in occasione dell'approvazione del Ciclo della Performance per l'anno 2019;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile, espressi dai Responsabili di Servizio competenti, ai sensi dell'art. 49 del Tuel 18.8.2000 n. 267;

**CON VOTI** unanimi e favorevoli resi nei modi di legge;

### **DELIBERA**

- 1) di approvare, per i motivi tutti in premessa indicati, la proposta di "Allegato A" la quale si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, recante modifiche al "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 115 del 17.07.1998 successivamente modificata con Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 29.01.2018, entrambe esecutive ai sensi di legge;
- 2) di modificare il Regolamento di cui sopra nella parte attinente alle variazioni apportate e precisamente:
  - o il comma 1 dell'art. 17 Parte I Capo V;
  - o la parte IV capo III artt.69,70 e 71 ,con il testo di cui all'allegato A) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**INDI** con separata unanime votazione espressa nei modi di Legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile.

ALLEGATO A) MODIFICHE REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI parte I capo V art. 17 e parte IV capo III artt. 69, 70 e 71

NUOVO TESTO

PARTE I  
CAPO V  
COMPETENZE DEL SEGRETARIO COMUNALE  
E DEI RESPONSABILI DELLE STRUTTURE

omissis

Art. 17 - Durata e revoca dell'incarico di Responsabile

1. Gli incarichi di responsabilità alle Posizioni Organizzative sono conferiti per un periodo massimo non superiore a tre anni e possono essere rinnovati. Essi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale, alle condizioni e secondo modalità previste dal Contratto Nazionale.

omissis

PARTE IV  
CAPO III -  
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE **Principi e definizioni**

Art. 69. - **Fattori di valutazione delle posizioni organizzative**

La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'Ente.

La metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, anche in questo caso, un peso ponderale pari a 5/16;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il

quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *line*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.

#### Art.70 - Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema.

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 5 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 3 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 3 (max)
<b>TOTALE</b>	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

<b>Complessità e dimensione dei compiti affidati</b>	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
<b>Consistenza delle risorse affidate</b>	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
<b>Rilevanza per l'organizzazione interna</b>	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
<b>Impatto esterno</b>	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

#### Art. 71 - Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra. È fatta salva l'applicazione di disposizioni di legge che, alle condizioni stabilite, consentano di derogare ai limiti dell'ammontare delle risorse destinate alle predette retribuzioni.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
CIGALINI MATTIA

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Redaelli Fabrizio

---

**RELATA DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE:**

Agazzano, *11/7/19*

La su estesa deliberazione ai sensi dell'art. 32, co. 1 Legge n. 69/2009 viene oggi pubblicata sul sito web del comune ([www.comune.agazzano.pc.it](http://www.comune.agazzano.pc.it)) e all'albo pretorio (dell'art. 134 del DL.gs n. 267/00) per quindici giorni consecutivi.

Si trasmette comunicazione ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 - DLgs 267/00 prot. n. *4232*

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Redaelli Fabrizio

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE COMPOSTA DI N° **FACCIAE**  
Agazzano li

IL SEGRETARIO COMUNALE/IL DELEGATO DEL SINDACO

***CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'***

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - e dell'art. 124 - comma 1 - del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267

Agazzano, *11*-07-2019

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Redaelli Fabrizio

Trasmessa all'Ufficio/Servizio *SECA* in data *11/7/19* per effetto avvenuta esecutività / dell'immediata esecutività' ( ai sensi dell'art.134, co 4, D.lgs n.267/00)

Il Segretario Comunale  
Redaelli Fabrizio