



COMUNE DI  
REGGIO NELL'EMILIA

I.D. n. **58**

in data **05/04/2018**

# Estratto del Verbale di Seduta

DELLA GIUNTA COMUNALE DI REGGIO EMILIA

L'anno **duemiladiciotto** addì **05 - cinque** - del mese **aprile** alle ore **10:05** nella sede municipale, ritualmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, per la trattazione del seguente oggetto:

**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 DLGS 74/2017.**

Alla discussione dell'oggetto sopraindicato, sono presenti:

VECCHI Luca	Sindaco	SI
SASSI Matteo	Vice Sindaco	SI
CURIONI Raffaella	Assessore	NO
FORACCHIA Serena	Assessore	SI
MARAMOTTI Natalia	Assessore	SI
MARCHI Daniele	Assessore	SI
MONTANARI Valeria	Assessore	SI
PRATISSOLI Alex	Assessore	SI
TUTINO Mirko	Assessore	SI

Presiede: **VECCHI Luca**

Assiste il Segretario Generale: **CARBONARA Dr. Roberto Maria**

## LA GIUNTA COMUNALE

**Richiamata** la propria precedente deliberazione n. 29 del 1 marzo 2018, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale si sono approvate sia disposizioni immediatamente precettive sia indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica riguardo ai temi in oggetto;

### **Precisato che:**

- è stato definito il modulo di relazione sindacale *informazione preventiva a Rappresentanze Territoriali della Dirigenza su principi generali di revisione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali* (senza richiesta sindacale di attivazione della concertazione);
- è stata data informazione preventiva a CUG, nei termini regolamentari.

**Precisato, altresì**, che, con la configurazione della posizione dirigenziale di *staff* ex art. 110, comma , 2 TUEL, a carattere economico – finanziario, " Attività Specialistiche Fund Management" si intende presidiare in aggiunta alle attività specialistiche già individuate in precedenza relative a Finanza,PPP e Indebitamento per supportare politiche straordinarie di Investimento ,anche le seguenti esigenze gestionali di carattere straordinario, in materia di valorizzazione delle risorse di Entrata :

1) *Start up* della rifunzionalizzazione delle Entrate Comunali, così declinabile:

### **RISCOSSIONE COATTIVA:**

ANALISI CRITICITA': non si è avuto modo, in passato, di presidiare internamente/capillarmente le svariate e complesse attività; ci si è basati su affidamenti esterni dei servizi di supporto (dal 2014 Appalto Intercent-ER con RTI capogruppo Engineering Tributi ora Municipia); importi da recuperare di elevata entità.

Di fatto, ci si è limitati alla fase delle ingiunzioni senza attivare consistenti procedure cautelari ed esecutive.

TECNICA DI REAZIONE: impostazione metodologica di un'attività continuativa di controlli con la ripartenza delle procedure cautelari ed esecutive

### **TARI:**

- affinamento delle tecniche di direzione e controllo sui supporti esterni (Iren per gestione ordinaria; Municipia per accertamenti), in modo da impostare strategie più

raffinate di contrasto all'evasione (omessi o parziali versamenti; omesse/infedeli dichiarazioni in con l'elaborazione di un progetto per aggiornamento posizioni utenze non domestiche ).

#### IMU:

- affinamento delle tecniche di controllo su canoni concordati/concertati, implicante il recupero di consistente arretrato;
- affinamento delle tecniche di accertamento e/o rimborso su aree fabbricabili.

#### IMPOSTA PUBBLICITA':

- affinamento delle tecniche di controllo e accertamento, anche attraverso congrua integrazione informatica.

#### UFFICIO ASSOCIATO CONTENZIOSO TRIBUTARIO E DI CONSULENZA

- Coordinamento e supporto delle attività del Ufficio Associato del contenzioso tributario e di consulenza specialistica;
- affinamento delle tecniche contenziose e degli strumenti di collaborazione con il contribuente(interpello, autotutela, accertamento con adesione, invito al contraddittorio, ravvedimento operoso, ecc).

#### PROGETTO INTERSETTORIALE DI RECUPERO ENTRATE E COLLABORAZIONE AGENZIA ENTRATE

- Occorre sviluppare un progetto di start-up non solo delle tecniche di riscossione coattiva ma anche delle fasi precedenti e in particolare dell' attività di riscossione volontaria e spontanea per migliorare i processi di riscossione e i controlli e con un attenzione a definire misure di rateizzazione per chi è in obiettiva difficoltà a onorare i propri debiti. Dall'altro lato occorre riattivare i processi e la collaborazione con l'Agenzia delle Entrate per le segnalazioni all'Agenzia delle Entrate per l'emersione dell'evasione statale.

Per tali attività si ritiene funzionale sviluppare un progetto intersettoriale che coinvolga i vari Servizi Comunali Interessati con il coordinamento della figura di Staff

#### 2) Finanza e Investimenti

- Supporto nella valutazione dei piani finanziari complessi di progetti d'investimento e di operazioni di partenariato pubblico-privato;
- Stimolo al fund management in particolare con il supporto alle operazioni di Finanza e Indebitamento e nella definizione delle politiche e dei canali di Finanziamento straordinari degli Investimenti.

Ritenuto, a fronte delle considerazioni precedentemente esposte, che la suddetta posizione di staff vada più correttamente preposta all'intera Area Risorse, pur con il coordinamento per le attività sopra individuate del personale assegnato ai vari Servizi dell'Area Risorse.

Ravvisata l'esigenza di ricollocazione dell'*housing sociale* su scenari prettamente tecnici, di focalizzare le funzioni interculturali e di tutela ambientale;

Ritenuto di valorizzare appieno le potenzialità interne nei processi di valutazione della dirigenza, oltrechè il ruolo di alta garanzia dell'OIV;

Richiamato il Parere OIV sul *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, reso in data 23 marzo 2018, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, che riporta, in particolare le seguenti raccomandazioni:

- *prevedere che la valutazione del Segretario generale e del Direttore Generale (se nominato) avvenga entro il 30 giugno, in modo da tenere conto sua del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati sia della Relazione sulla performance e consuntivo PEG approvato dalla Giunta;*
- *prevedere che la proposta di valutazione dei Dirigenti di Area sia fatta dall'OIV al Sindaco avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati e della valutazione di prima istanza del Direttore (se nominato) o del Segretario Generale riguardo a competenze e comportamenti agiti;*
- *assicurare ai dirigenti, compresi quelli di vertice, un adeguato contraddittorio, nel processo di valutazione della performance individuale;*
- *provvedere che l'OIV fornisca, se richiesto dal Sindaco oppure dal Direttore o Segretario Generale, supporto metodologico per la valutazione dei dirigenti in termini di congruenza con la metodologia generale.*

Ritenuto di recepire il parere OIV, salvo qualche accorgimento terminologico e concettuale, oltre che un suo sistemico/automatico coinvolgimento metodologico nei processi valutativi della dirigenza, anche per aderire al meglio ad osservazioni RGS/MEF;

Visti

1. gli artt. 48 comma 3 ed 89 commi 2 lett. e) e 5 del D. Lgs. 267/2000;
2. gli artt. 50, 51 e 52 del vigente Statuto comunale;
3. gli articoli della Sezione "A" del vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di assetto organizzativo, funzioni e responsabilità dirigenziali, posizioni organizzative e di alta professionalità.

Visto il seguente parere favorevole di regolarità tecnica, apposto in calce alla presente proposta di provvedimento, ai sensi dell'art. 49.1 del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

### DELIBERA

1. di approvare la macrostruttura organizzativa dell'Ente, come delineata e descritta nell' "Allegato 1" del presente atto, a costituirne parte integrante e sostanziale, recante, in particolare, la ricollocazione dell'Housing Sociale in sede eminentemente tecnico/ingegneristica, la preposizione dello *staff* "start up rifunzionalizzazione entrate comunali" all'intera Area Risorse, la focalizzazione delle funzioni di tutela ambientale e interculturali;
2. di approvare gli aggiornamenti relativi alla Sezione A "L'organizzazione" del vigente Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, come da documentazione allegata sub 2, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, come di seguito riportati:

Articolo	attuale	modifica
Art. 9 L'Organismo indipendente di valutazione della "performance"	<p>L'O.I.V. ai sensi dell'art. 14 della legge 150/09 esercita le funzioni attribuite dal medesimo art. 14, dall'art. 7 della medesima legge, nonché tutte le funzioni ad esso attribuite da leggi diverse e dai regolamenti dell'ente, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Collabora con la Direzione Operativa per la valutazione del personale con qualifica dirigenziale.</li> <li>- Propone al Sindaco la valutazione del Direttore Generale, del Segretario Generale nonché dei Direttori di Area. <i>(sostituito)</i></li> </ul>	<p>"L'O.I.V. propone al Sindaco la valutazione del Segretario generale, del Direttore generale (se nominato) e dei Dirigenti di Area avvalendosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la valutazione del Segretario/Direttore, del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto con il Sindaco medesimo, riguardo a competenze e comportamenti agiti;</li> <li>- per la valutazione dei dirigenti di area, del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto con il Segretario/Direttore, riguardo a competenze e comportamenti agiti.</li> </ul> <p>Il Segretario/Direttore propone al Sindaco la valutazione degli altri dirigenti avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto coi direttori di area, riguardo a competenze e comportamenti agiti dai dirigenti inseriti nelle aree.</p>

		<p>L'Oiv valida la proposta di valutazione in termini di congruenza con la metodologia generale.</p> <p>Il “confronto”, per esigenze di funzionalità, è imperniato sul seguente modulo: impostazione, a seconda delle fattispecie, in capo a Segretario o Direttore/Direttori di Area/Strutture interne al Comune, fermo restando la piena libertà di giudizio dell'OIV.</p> <p>E' assicurato congruo contraddittorio preventivo ai valutati.</p> <p>Il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione presta supporto metodologico al processo valutativo”.</p>
--	--	--

<b>Articolo</b>	<b>attuale</b>	<b>modifica</b>
<b>Art. 20 Valutazione della dirigenza</b>	<p>1. La valutazione dei risultati dei Direttori d'Area, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta, compete al Sindaco, su proposta Organismo indipendente di valutazione.</p> <p>2. La valutazione dei risultati dei Dirigenti, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta, compete al Direttore Generale, su proposta dei Direttori d'Area. Il Direttore Generale si può avvalere Della collaborazione del predetto organismo indipendente di valutazione. <i>(sostituiti)</i></p>	<p>“L'O.I.V. propone al Sindaco la valutazione del Segretario generale, del Direttore generale (se nominato) e dei Dirigenti di Area avvalendosi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la valutazione del Segretario/Direttore, del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto con il Sindaco medesimo, riguardo a competenze e comportamenti agiti;</li> <li>- per la valutazione dei dirigenti di area, del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto con il Segretario/Direttore, riguardo a competenze e comportamenti agiti.</li> </ul> <p>Il Segretario/Direttore propone al Sindaco la valutazione degli altri dirigenti avvalendosi del report del controllo di gestione sui livelli di conseguimento dei risultati; del confronto coi direttori di area, riguardo a competenze e comportamenti agiti dai dirigenti inseriti nelle aree. L'Oiv valida la proposta di valutazione in termini di congruenza con la</p>

		<p>metodologia generale.</p> <p>Il “confronto”, per esigenze di funzionalità, è imperniato sul seguente modulo: impostazione, a seconda delle fattispecie, in capo a Segretario o Direttore/Direttori di Area/Strutture interne al Comune, fermo restando la piena libertà di giudizio dell’ OIV.</p> <p>E’ assicurato congruo contraddittorio preventivo ai valutati.</p> <p>Il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell’organizzazione presta supporto metodologico al processo valutativo”.</p>
--	--	---

3. di approvare in via definitiva il “Manuale di graduazione delle posizioni dirigenziali” (già Posizioni dirigenziali - Manuale per la valutazione), come da documentazione allegata sub 3, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione; che diventa allegato al vigente Regolamento di organizzazione generale degli uffici e dei servizi al n. 4, recependo sostanzialmente le raccomandazioni espresse dall’Organismo Indipendente di Valutazione nel parere reso in data 23 marzo 2018, ai sensi dell’art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, nonché ulteriori aggiornamenti, come di seguito evidenziati:

<b>Paragrafo</b>	<b>attuale</b>	<b>Modifica/integrazione</b>
<p><b>Paragrafo 3.1</b> <b>L’indennità di posizione</b></p>		<p>Con cadenza semestrale, ovvero, decorrenza 01/01 e 01/7, si procede all’aggiornamento periodico delle pesature. Le modifiche organizzative e/o le variazioni che possono intervenire nelle attribuzioni dirigenziali sono valorizzate, in termini di graduazione della posizione, nella prima decorrenza utile tra quelle suesposte; a partire dalla quale è conseguentemente riparametrata la corrispondente retribuzione di posizione.</p> <p>Qualora sia istituita una nuova funzione dirigenziale, invece, la pesatura della posizione è effettuata contestualmente</p>

<p><b>Paragrafo 3.2</b> <b>L'indennità di risultato</b></p> <p><i>(sottoparagrafo 3.2.3</i> <i>Posizioni dirigenziali)</i></p>	<p>La valutazione dei Dirigenti è effettuata dal Direttore generale (se nominato) o dal Segretario Generale, il quale, per la valutazione dei Dirigenti di Servizio/Unità di progetto/Staff/Policy, si avvale del contributo tecnico e conoscitivo dei Direttori di Area.</p> <p>Alternativa:</p> <p>L'O.I.V. propone al Sindaco la valutazione del segretario generale e dei Dirigenti avvalendosi:</p> <p>.Per la valutazione dei dirigenti di area e dei dirigenti fuori area, della referenza tecnica del segretario generale; Per la valutazione dei dirigenti innestati sul secondo livello direzionale delle aree, dei dirigenti di area.</p>	<p>La valutazione dei Dirigenti di Area è effettuata dal Sindaco su proposta dell'OIV, il quale si avvale del report del controllo di gestione in merito ai livelli di conseguimento dei risultati e del confronto con il Direttore Generale (se nominato) o con il Segretario Generale, riguardo a competenze e comportamenti agiti.</p> <p>La valutazione dei Dirigenti di Servizio/Staff /Policy/Unità di progetto è effettuata dal Sindaco su proposta del Direttore Generale (se nominato) o dal Segretario Generale, il quale si avvale del report del controllo di gestione e del confronto con i Dirigenti di Area.</p> <p>Il "confronto", per esigenze di funzionalità, è imperniato sul seguente modulo: impostazione, a seconda delle fattispecie, in capo a Segretario o Direttore/Direttori di Area/Strutture interne al Comune, fermo restando la piena libertà di giudizio dell'OIV.</p> <p>L'Oiv valida la proposta di valutazione in termini di congruenza con la metodologia generale.</p>
<p><b>Paragrafo 3.3</b> <b>Gli incarichi ad interim</b></p>	<p>&gt; di 3 mesi = 30% (corrispondente a 3/12)</p> <p>= 4 mesi o superiore = 40%...50%...60% (corrispondente a 4/12, 5/12, 6/12..)</p>	<p>&gt; di 3 mesi = 25% (corrispondente a 3/12)</p> <p>= 4 mesi o superiore = 33%...42%...50% (corrispondente a 4/12, 5/12, 6/12..)</p>

4. il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione è incaricato di redigere, entro luglio 2018, una revisione formale dei testi regolamentari dell'ente, che declini dettagliatamente le decisioni assunte il 1 marzo e in data odierna;
5. di dare atto che il Sindaco definirà con proprio provvedimento gli incarichi dirigenziali delle strutture di primo e secondo livello approvate con la presente deliberazione;

6. di rendere operativa ed efficace la struttura complessivamente intesa, entro il 1 maggio 2018; il Servizio Gestione e sviluppo del personale e dell'organizzazione è incaricato di gestire gli step intermedi;
7. di dare mandato ai dirigenti delle funzioni di area, line, staff e trasversali di adeguare i sistemi gestionali e di programmazione alla nuova struttura entro la data indicata al punto 5.

Inoltre

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza, stante la necessità di garantire il rispetto dei tempi previsti ai sensi dell'art. 134 co. 4 del T.U. degli Enti Locali n. 267/2000;

Con voti unanimi palesemente espressi

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

**VECCHI Luca**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**CARBONARA Dr. Roberto Maria**