



# COMUNE DI MODENA

**N. 759/2017 Registro Deliberazioni di Giunta**

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE SEDUTA DEL 19/12/2017**

L'anno 2017 il giorno 19 del mese di dicembre alle ore 12:00 nella Residenza Comunale di Modena, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

MUZZARELLI GIAN CARLO	Sindaco	Presente
CAVAZZA GIANPIETRO	Vice-Sindaco	Presente
GIACOBAZZI GABRIELE		Presente
VANDELLI ANNA MARIA		Presente
URBELLI GIULIANA		Presente
GUERZONI GIULIO		Presente
FERRARI LUDOVICA CARLA		Presente
BOSI ANDREA		Presente
GUADAGNINI IRENE		Presente

Assenti Giustificati:

Assiste il Segretario Generale DI MATTEO MARIA.

Il Presidente pone in trattazione il seguente

### **OGGETTO n. 759**

**MODIFICA DEL TITOLO VI DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE**

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 218 del 18.03.2002, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Regolamento di organizzazione del Comune di Modena, nonché le successive modificazioni intervenute;
- la propria deliberazione n. 822 del 28.12.2010, immediatamente eseguibile, con la quale nel Regolamento di organizzazione dell'Ente, in adeguamento alla normativa in tema di valutazione definita dal D.Lgs. n.150/2009, è stato introdotto il nuovo Titolo VI denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

Considerato:

- che il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124", ha introdotto nuove disposizioni, modificando parzialmente il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- che, in particolare, il suddetto decreto introduce nuove norme relative alla misurazione e valutazione della *performance* dell'amministrazione pubblica e alla correlata incentivazione, da considerarsi norme di principio alle quali gli Enti locali devono adeguare i propri ordinamenti;
- che i principi ai quali gli Enti locali devono adeguare i propri ordinamenti, in applicazione degli articoli 16 e 31 del citato Decreto 74/2017, riguardano i criteri generali in materia di misurazione e valutazione della *performance*, il ciclo di gestione della *performance*, gli obiettivi e gli indicatori, il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* individuale, i criteri per la differenziazione delle valutazioni nonché l'introduzione di strumenti per premiare il merito e la professionalità;
- che l'art. 18 del D.Lgs. n. 74/2017 prevede che le Regioni e gli Enti locali adeguino i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificati, entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto stesso;

Ritenuto pertanto necessario modificare il Regolamento di organizzazione introducendo, in applicazione della normativa citata, l'adeguamento ai nuovi principi normativi;

Richiamato l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000 T.U. Ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Direttore Generale del Comune di Modena, dott. Giuseppe Dieci, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Visto il parere favorevole del Ragioniere Capo, dott.ssa Stefania Storti, espresso in merito alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

## Delibera

1) Di modificare, per le ragioni riportate in premessa, il Regolamento di organizzazione, Titolo VI, così come indicato nell'allegato A della presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Inoltre

### LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuto che ricorrano particolari motivi di urgenza;

Visto l'art. 134 c. 4 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. Ordinamento EE.LL.;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese;

## Delibera

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco  
MUZZARELLI GIAN CARLO

Il Segretario Generale  
DI MATTEO MARIA

## TITOLO 6 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### Art.38 - Principi generali

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Modena è volto:

- al miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. Il Comune di Modena misura e valuta la performance organizzativa e individuale con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso
- alle macro articolazioni organizzative in cui è strutturata (Settori)
- ai singoli dipendenti.

3. Il Comune di Modena adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi.

4. Il Comune di Modena garantisce la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, mediante l'utilizzo di idonei strumenti di comunicazione.

5. Ai fini del presente Titolo, per la misurazione e la valutazione della performance, alle macro articolazioni organizzative (Settori di cui all'art. 8 del presente Regolamento), sono equiparate le eventuali Unità di progetto (di cui all'art. 11 del presente Regolamento) non collocate all'interno di un Settore.

### Art. 39 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è approvato con deliberazione della Giunta comunale, previo parere vincolante del Nucleo di valutazione, e aggiornato annualmente. In esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati.

2. La performance organizzativa e individuale viene valutata annualmente in base al ciclo della performance.

3. La funzione di misurazione e valutazione della performance viene svolta:

a) dal Nucleo di valutazione, cui compete la misurazione e valutazione della performance organizzativa e la proposta di valutazione annuale dei dirigenti

b) dai dirigenti

c) tenendo conto del gradimento dei cittadini e degli altri utenti finali rispetto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione .

### Art. 40 – Ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance del Comune di Modena si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
  - b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - e) rendicontazione dei risultati.
2. Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso le fasi del ciclo della performance

#### Art.41 - Ciclo della performance organizzativa

1. Il ciclo della performance organizzativa si realizza attraverso il processo della pianificazione esecutiva, che è definita nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), approvato dalla Giunta comunale su proposta del Direttore Generale.
2. La pianificazione esecutiva consiste nella declinazione dei livelli di programmazione strategica ed operativa contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato dal Consiglio comunale su proposta della Giunta comunale, così come definito nel Regolamento di contabilità. Il DUP, a sua volta, recepisce gli obiettivi individuati dal Governo nazionale per il periodo considerato, anche alla luce degli indirizzi e delle scelte contenute nei documenti di programmazione comunitari e nazionali, ed in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale.
3. Il DUP è costituito da:
- a) una sezione strategica (SeS) la quale presenta un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo e contiene gli indirizzi strategici di mandato;
  - b) una sezione operativa (SeO), la quale presenta un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione triennale, di cui costituisce allegato e contiene i programmi operativi dell'Ente.
4. Il DUP è monitorato ogni anno attraverso due stati di attuazione che fanno riferimento ai programmi contenuti nella Sezione Operativa, lo Stato di attuazione dei programmi infrannuale e la Relazione sulla gestione annuale, approvati dal Consiglio comunale su proposta della Giunta comunale.

#### Art. 42 – Il Piano Esecutivo di Gestione

1. Il Piano Esecutivo di Gestione è uno strumento di pianificazione esecutiva finalizzato alla realizzazione degli indirizzi e dei programmi dell'Ente, esplicitati dal Consiglio Comunale nel Documento Unico di Programmazione (DUP). Il Piano Esecutivo di Gestione è approvato dalla Giunta Comunale, su proposta del Direttore Generale, entro la scadenza prevista dal Regolamento di contabilità.
2. Il Piano Esecutivo di Gestione individua gli obiettivi esecutivi e le attività gestionali, oltre a definirne gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, e li assegna insieme alle risorse, ai singoli Settori.
3. Il Piano Esecutivo di Gestione è strutturato per Settori, ciascuno dei quali è affidato alla responsabilità di un Dirigente. Nel Piano Esecutivo di Gestione sono assegnati a ciascun Settore:

- a) gli obiettivi esecutivi del Settore;
  - b) le attività gestionali del Settore;
  - c) le dotazioni di personale del Settore;
  - d) le dotazioni economico-finanziarie del Centro di Responsabilità.
4. La struttura di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione viene stabilita con determinazione del Direttore Generale.
5. Il Centro di Responsabilità consiste nella rappresentazione economico-finanziaria di un Settore e ne consente il collegamento alle relative risorse di bilancio, secondo quanto previsto dal Regolamento di Contabilità.
6. La Giunta comunale può modificare in corso d'anno il Piano Esecutivo di Gestione con propria deliberazione. Le variazioni devono assicurare il permanere della coerenza tra obiettivi, attività e risorse. I dirigenti responsabili possono proporre alla Giunta comunale modifiche al Piano Esecutivo di Gestione, con le modalità individuate dal Direttore Generale.

#### Art. 43 – Obiettivi Esecutivi

1. La Sezione Obiettivi Esecutivi del Piano Esecutivo di Gestione indica per ciascun Settore gli obiettivi esecutivi di innovazione e sviluppo.
2. Gli obiettivi esecutivi assegnati ai Settori, coerentemente con le risorse assegnate, perseguono prioritariamente le seguenti finalità:
- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
  - b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione;
  - c) la semplificazione delle procedure;
  - d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili;
3. L'esatta definizione del risultato atteso costituisce elemento essenziale dell'obiettivo. Ogni obiettivo deve essere corredato da indicatori che rappresentino il raggiungimento del risultato in maniera chiara ed inequivocabile.
4. Per ogni indicatore deve essere riportato, al momento dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, il relativo valore atteso.

#### Art. 44 – Attività Gestionali

1. La Sezione Attività Gestionali del Piano Esecutivo di Gestione indica per ciascun Settore le attività gestionali con carattere di continuità.
2. Le attività gestionali di ciascun Settore sono ripartite per Unità Organizzative (UO). Ciascuna Unità organizzativa corrisponde ad una specifica articolazione del sistema organizzativo di cui all'art. 3 del presente regolamento, la cui responsabilità è affidata ad un Dirigente, ad un titolare di Posizione Organizzativa, o ad un Responsabile a Contratto mediante apposito provvedimento.

3. Ogni attività gestionale deve essere corredata da indicatori che la rappresentino in modo significativo. Per ogni indicatore deve essere riportato, al momento dell'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, il relativo valore atteso.

#### Art. 45 – Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. La misurazione e valutazione della performance organizzativa, con riferimento alla pianificazione esecutiva, coincide con quella dei singoli settori dell'Ente e costituisce anche uno dei riferimenti per la misurazione e valutazione annuale della performance individuale dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti dell'Ente.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ha come riferimento l'anno solare e consiste nella verifica dello stato di avanzamento e degli indicatori degli obiettivi esecutivi e delle attività gestionali compresi nel Piano Esecutivo di Gestione.

3. Sono previste le seguenti verifiche infrannuali:

a) qualora il Piano Esecutivo di Gestione sia stato approvato prima dell'inizio dell'anno solare di riferimento, al 31 marzo di ciascun anno è effettuato un monitoraggio infrannuale degli indicatori di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, i cui valori conseguiti devono essere confrontati coi valori attesi per i primi tre mesi dell'anno;

b) al 30 giugno di ciascun anno viene verificato lo stato di avanzamento intermedio di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione e dei relativi indicatori, i cui valori conseguiti devono essere confrontati coi valori attesi per i primi sei mesi dell'anno;

c) al 30 settembre di ciascun anno è effettuato un monitoraggio infrannuale degli indicatori di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, i cui valori conseguiti devono essere confrontati coi valori attesi per i primi nove mesi dell'anno;

d) al 31 dicembre di ciascun anno viene verificato lo stato di avanzamento annuale di tutti gli obiettivi esecutivi e di tutte le attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione, e i valori finali dei relativi indicatori.

4. Le verifiche al 30 giugno e al 31 dicembre vengono effettuate dal Nucleo di Valutazione, il quale esamina le rendicontazioni presentate da ciascun dirigente di settore, dispone le eventuali correzioni e valida il grado di avanzamento degli obiettivi e delle attività, predisponendo un'apposita relazione da trasmettere per l'approvazione alla Giunta comunale.

5. Le verifiche di monitoraggio sugli indicatori al 31 marzo (se prevista) e al 30 settembre consistono in prese d'atto tecniche dei valori degli indicatori per obiettivi ed attività alla data in questione, vengono effettuate dal Direttore Generale, che le approva con propria determinazione dirigenziale, e richiamate nella relazione del Nucleo di Valutazione per lo stato di avanzamento immediatamente successivo.

6. Le rendicontazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi e delle attività gestionali del Piano Esecutivo di Gestione e la relazione predisposta dal Nucleo di Valutazione costituiscono la Relazione sulla Performance, che viene pubblicata sul sito istituzionale del Comune all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".

7. In ogni fase del ciclo di gestione della performance dovrà essere garantito l'effettivo coinvolgimento dei dipendenti.

#### Art. 46 - Ciclo e valutazione della performance individuale



1. La performance individuale viene misurata e valutata annualmente, dopo la fine dell'anno sottoposto a valutazione;
2. La valutazione spetta alla Giunta, su proposta del Nucleo di Valutazione, per quanto riguarda i dirigenti responsabili di settore; spetta ai dirigenti di settore per quanto riguarda i dirigenti di servizio, gli incaricati di posizione organizzativa e il personale dipendente.
3. La misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa riguarda i seguenti ambiti:
  - indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ovvero il raggiungimento degli obiettivi di settore, definiti nel Peg (sezione obiettivi e sezione attività) ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
  - competenze professionali e manageriali dimostrate nonché comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - capacità di valutazione dei dipendenti, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e valutazione della performance dei dipendenti è collegata:
  - al raggiungimento di obiettivi ed attività di gruppo, indicati nel Piano esecutivo di Gestione;
  - alla qualità del contributo assicurato alla performance del settore;
  - alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.
5. La struttura delle schede di valutazione è approvata con deliberazione della Giunta comunale, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, secondo i seguenti criteri:
  - differenziazione delle metodologie per dirigenti, incaricati di posizione organizzativa e dipendenti;
  - per ogni ambito, come sopra individuato, deve essere definita una apposita scheda;
  - le schede riferite ai singoli ambiti costituiscono uno strumento istruttorio rispetto alla scheda sintetica finale, in cui confluiscono le singole valutazioni, dando luogo ad un unico punteggio.
6. Le schede sintetiche costituiscono la documentazione sugli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance individuale e sono rese accessibili a richiesta di chiunque.
7. Avverso la valutazione è possibile produrre un'istanza con la richiesta di revisione, rivolta ai soggetti che hanno effettuato la valutazione, coinvolgendo, nel caso dei dirigenti di settore, il Nucleo di Valutazione; negli altri casi, il Direttore Generale o suo delegato purché sia garantita la terzietà.

#### Art. 47 – Principi e criteri per la differenziazione delle valutazioni

1. La distribuzione di premi ed incentivi avviene a seguito delle verifiche previste dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale; sono vietate distribuzioni in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
2. Alla misurazione e valutazione annuale della performance è collegata l'attribuzione del trattamento economico accessorio, corrispondente alla "retribuzione di risultato" per i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, e all'"incentivo di produttività" per i dipendenti.

3. La performance organizzativa e quella individuale sono remunerate in base ai criteri volti a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

#### Art. 48 – Progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attribuite, sulla base di quanto previsto dai CCNL e dai contratti integrativi, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle competenze professionali e ai risultati conseguiti, rilevati dal sistema di valutazione.

#### Art. 49 – Attribuzione di incarichi e responsabilità

1. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di valutazione costituisce uno dei criteri per l'assegnazione di incarichi e responsabilità, che siano previsti come incentivi riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione integrativa.

#### Art. 50 – Premio di efficienza

1. Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento, derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione interna, può essere destinata a premiare il personale coinvolto e ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione integrativa, fermo restando il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale.

2. A tal fine la Giunta, con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione, assegna ai dirigenti obiettivi finalizzati a conseguire risparmi sui costi di funzionamento e definisce la quota percentuale da destinare alla contrattazione integrativa.

3. In sede di verifica dello stato di avanzamento annuale degli obiettivi e delle attività del Piano Esecutivo di Gestione, il Nucleo di Valutazione accerta il raggiungimento di tali obiettivi ed attività, quantifica l'ammontare dei risparmi conseguiti e, conseguentemente, l'importo della quota da destinare al fondo per la contrattazione. Tale importo è destinato al fondo relativo all'anno relativamente al quale è stata effettuata la verifica.

#### Art.51 – Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è un organo collegiale formato da tre componenti.

2. Al fine di favorire un'equilibrata composizione, in grado di coniugare l'autonomia e l'indipendenza del Nucleo con un'adeguata conoscenza delle funzioni e dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione, esso è composto dal Direttore Generale, che ne assume la presidenza, e da due componenti esterni, nominati al Sindaco con proprio provvedimento nel quale viene indicata anche la durata dell'incarico.

3. I componenti esterni del Nucleo devono essere in possesso del diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale, nonché di un titolo di studio post-universitario oppure di un'adeguata esperienza in ambiti afferenti ai settori dell'organizzazione e della gestione del personale presso soggetti pubblici o privati, del management, della pianificazione e controllo di gestione o della misurazione e valutazione delle performance.

4. La composizione dovrà di norma garantire il rispetto dell'equilibrio di genere.

5. L'incarico cessa per dimissione dei componenti o per revoca da parte del Sindaco per gravi motivi.

6. Compete al Presidente la convocazione del Nucleo, la tenuta dei verbali e l'invio agli organi competenti dei documenti ed elaborati da esso prodotti.7. Il Nucleo opera in piena autonomia presso la Direzione

Generale, risponde al Sindaco e tramite questi alla Giunta Comunale. Per lo svolgimento delle proprie attività il Nucleo può avvalersi della collaborazione di funzionari o dirigenti dell'Ente con competenze specifiche.

8. Al Nucleo di Valutazione sono affidate le seguenti funzioni:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- verificare e validare le proposte di obiettivi esecutivi e di attività gestionali da inserire nel Piano Esecutivo di Gestione;
- verificare e validare le rendicontazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi e delle attività gestionali compresi nel Piano Esecutivo di Gestione;
- formulare parere vincolante relativamente al Sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché effettuare tutte le operazioni di controllo e verifica stabilite nelle leggi, nei regolamenti dell'Ente, nei contratti collettivi di lavoro e in ogni altro atto o provvedimento che il Sindaco e la Giunta ritengano opportuno emanare;
- proporre alla Giunta comunale per l'approvazione definitiva gli esiti della graduazione delle funzioni dirigenziali ed i correlati valori economici delle posizioni dirigenziali;
- proporre alla Giunta comunale la valutazione annuale della performance individuale dei dirigenti di settore;
- verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano Esecutivo di Gestione, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- verificare, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che il Piano triennale per la prevenzione della corruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verificare i contenuti della Relazione annuale anticorruzione in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- riferire all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, qualora richiesto;
- verificare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi alla trasparenza, secondo le indicazioni fornite dall'Autorità nazionale anticorruzione;
- svolgere ogni altra funzione eventualmente affidata dalla Giunta Comunale, compatibile con le prerogative previste dalla legge.

#### Art. 52 – Trasparenza

1. Il Comune di Modena promuove la massima trasparenza intesa come accessibilità totale ai dati e ai documenti da esso detenuti, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

2. La trasparenza si realizza sia attraverso la pubblicazione obbligatoria di dati, informazioni e documenti nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sia attraverso la garanzia che chiunque possa esercitare il diritto di accesso civico come previsto dalla normativa vigente.





**COMUNE DI MODENA**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA  
SETTORE DIREZIONE GENERALE**

**OGGETTO:** MODIFICA DEL TITOLO VI DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Si esprime il parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione n. 3650/2017, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.;

Modena li, 18/12/2017

Sottoscritto dal Dirigente  
(DIECI GIUSEPPE)  
con firma digitale



## COMUNE DI MODENA

### ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA Settore Risorse Finanziarie e Affari Istituzionali

**OGGETTO:** MODIFICA DEL TITOLO VI DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

NON si attesta l'esistenza della copertura finanziaria della spesa relativa alla presente proposta di deliberazione n. 3650/2017, ai sensi degli artt. 147 bis, comma 1, e 153, comma 5, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL., in quanto NON RICHIESTA.

Modena li, 18/12/2017

Sottoscritto dal Dirigente  
(MANELLI DAVIDE)  
con firma digitale



## COMUNE DI MODENA

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE Settore Risorse Finanziarie e Affari Istituzionali

**OGGETTO:** MODIFICA DEL TITOLO VI DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Si esprime parere FAVOREVOLE in merito alla regolarita' contabile della presente proposta di deliberazione n. 3650/2017, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del T.U. n. 267/2000 ordinamento EE.LL.

Modena li, 18/12/2017

Sottoscritto dal Dirigente  
(STORTI STEFANIA)  
con firma digitale





**COMUNE DI MODENA**

**ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

**Deliberazione di Giunta n. 759 del 19/12/2017**

**OGGETTO : MODIFICA DEL TITOLO VI DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE**

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 29/12/2017 ed è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.lgs n. 267/2000

Modena li, 16/01/2018

**II SEGRETARIO GENERALE  
(DI MATTEO MARIA)  
con firma digitale**