

Prot. n. 300037 del 21/02/2024

**Deliberazione n. 2 del 13/02/2024**

## **Amministratore Unico**

Verbale

L'anno 2024, il giorno 13, del mese di febbraio, alle ore 10,00 presso la sede amministrativa dell'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali, sita a Valmontone in Vicolo dei fiori 3, il Presidente Mauro Calvano, Amministratore Unico, avvalendosi dei poteri ad esso attribuiti dall' art. 11 dello Statuto approvato con atto deliberativo del Consiglio Comunale n. 59 del 30/07/2019, si è riunito con il Direttore Generale dell'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali Dott. Antonio Filonardi per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

## **ORDINE DEL GIORNO**

1. Approvazione Regolamento per il funzionamento del Nucleo di valutazione della performance (n.v.p.);
2. Varie ed eventuali.

Sono presenti:

L'Amministratore Unico

- Mauro Calvano

Il Direttore Generale

- Antonio Filonardi

Il Segretario verbalizzante

- Michela Petruzzi

Il Direttore Generale, prendendo atto della necessità di provvedere alla adozione del Regolamento sul funzionamento e la nomina del Nucleo di Valutazione della performance, presenta all'Amministratore Unico, il testo redatto del Regolamento sul funzionamento e la nomina del Nucleo di Valutazione della performance.

Il Direttore Generale illustra che

L' Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali, costituita ex art. 114 Dls 267/2000, si doterà del Nucleo di Valutazione anziché l'OIV, in considerazione del fatto che sia l'ANAC che l'Anci hanno chiarito che per gli enti locali e loro enti strumentali la costituzione dell'OIV è una facoltà ben potendo, nella loro autonomia, demandare al Nucleo i compiti previsti dal D.lgs 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione svolge le seguenti funzioni:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- valida la "relazione sulla performance" e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;

- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Nella nostra Azienda Speciale il NdV è composto da due membri esterni, selezionati tramite procedura ad evidenza pubblica.

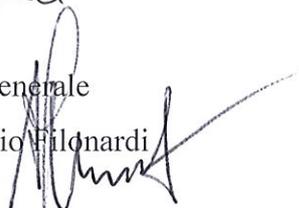
Al termine della presentazione e della discussione, l'Amministratore Unico approva la stesura del Regolamento sul funzionamento e la nomina del Nucleo di Valutazione della performance e lo adotta nei contenuti.

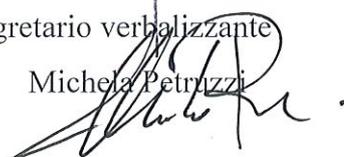
In riferimento a tale punto, il Presidente-Amministratore Unico delega il Direttore Generale ad adottare i successivi adempimenti statutari.

1. Varie ed eventuali.

Non avendo ulteriori rilievi o adempimenti ed esaurita la discussione, alle ore 11,30 l'Amministratore Unico scioglie la riunione, previa redazione del presente verbale.

L'Amministratore Unico  
  
Mauro Calvano

Il Direttore Generale  
  
Antonio Filonardi

Il Segretario verbalizzante  
  
Michela Petrucci

## ATTO DELIBERATIVO DELL'AMMINISTRATORE UNICO

**Premesso** che l'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali è stata istituita ai sensi dell'art. 114 del D.Lgs 267/2000 quale ente strumentale del comune di Valmontone per la gestione dei servizi di carattere socio-assistenziale, educativo, culturale, farmaceutico e di supporto alle attività amministrative e istituzionali del comune di Valmontone;

**Richiamato** il dl.gs. n. 150/2009 "Attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modifiche ed integrazioni, che prevede una serie di adempimenti a carico della Amministrazioni Pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale;

**Richiamati**, in particolare, l'art. 14 comma 1° del medesimo decreto legislativo, il quale dispone che ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un organismo indipendente di valutazione della performance e l'art. 7, il quale al comma 2° lettera a) dispone che la funzione di misurazione e valutazione delle performance sia svolta dagli organismi indipendenti di valutazione di cui all'art. 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti, responsabili di strutture di vertice e di massima dimensione;

**Viste** le deliberazioni dell'A.N.A.C. e e le circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica con le quali sono stati chiariti i dubbi interpretativi in ordine all'applicazione dell'art. 14 del dl.gs. n. 150/2009 da parte degli enti locali territoriali;

**Richiamati**, in particolare, l'art. 16 comma 2 del medesimo decreto legislativo, il quale dispone che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 e l'art. 7 comma 1;

**Richiamata** la delibera n. 4/2010 del 16/02/2010 della Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) avente ad oggetto: "Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dell'Organismo di Valutazione;

**Richiamato** l'accordo tra CIVIT ed ANCI dell'ottobre 2010 in merito alla competenza dell'ANCI per la definizione delle linee guida per gli enti locali (e loro enti strumentali) in merito al recepimento dei principi contenuti nel del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ;

**Richiamate** le Linee Guida per gli enti locali (e loro enti strumentali) emanate dall'ANCI stessa nel marzo del 2011 con particolare riferimento alle parti riguardanti "compiti del Nucleo di Valutazione/ Organismo Indipendente della Performance" e "Definizione dei requisiti per la nomina del componente dell'Organismo di Valutazione;

**Richiamata** la nota dell'ANCI del 10 giugno 2013 contenete ulteriori istruzioni per la costituzione degli organismi di valutazione dei Comuni;

**Richiamata** la circolare DFP del 10 gennaio 2017 in merito all'applicazione agli gli enti locali (e loro enti strumentali) delle disposizioni di cui al D.M del 2 dicembre 2016 che conferma, per le autonomie locali, la possibilità di mantenere quanto previsto nella sopra richiamata nota ANCI;

**Richiamato** il D.lgs n. 74/2017 di modifica del D.lgs n. 150/2009 per il riordino dei sistemi e degli organismi di valutazione;

**Rilevato** che la scelta dei componenti del Nucleo di Valutazione della Performance non è soggetta a procedure comparative ai sensi dell'art.7 comma 6 quater del D.Lgs 165/2001 e che la stessa rientra tra le competenze dell'Organo di Governo ai sensi della L. 15/2009 art. 4, comma 2, lett. g) ossia che prevedere che i sindaci e i presidenti delle province nominino i componenti dei nuclei di valutazione cui è affidato il compito di effettuare la valutazione dei dirigenti, secondo i criteri e le metodologie stabiliti dall'organismo di cui alla lettera f) della

medesima Legge, e che provvedano a confermare o revocare gli incarichi dirigenziali conformemente all'esito della valutazione;

**Ritenuto**, pertanto, che - nelle more di quanto sopra, soprattutto con riguardo all'esigenza di attendere il completamento dello speciale iter normativo inerente all'autonomo ambito di disciplina delle autonomie locali e territoriali – di dover assumere misure atte a garantire la necessaria continuità d'azione nell'espletamento delle funzioni istituzionali di misurazione e valutazione delle performance, anche in applicazione delle indicazioni operative del Dipartimento per la Funzione Pubblica;

**Visto** il Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance allegato al presente atto facendone parte integrante e ritenuto lo stesso adeguato alle esigenze e necessità dell'Azienda Speciale Servizi Integrati Comunali sopra descritte;

**Dato atto** che sarà data informazione successiva sui contenuti del presente atto alle rappresentanze sindacali;

### **DELIBERA**

**Per quanto sopra esposto e motivato:**

1. Di approvare il nuovo Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance (N.V.P.) allegato al presente atto in quanto ritenuto adeguato alle esigenze e necessità dell'Azienda Speciale nonché conforme alle prescrizioni di legge riportate in premessa;
2. Di stabilire che l'Amministratore Unico, con propria Deliberazione provvederà, previa indizione di procedura ad evidenza pubblica per l'acquisizione delle candidature, alla nomina dei componenti del nuovo Nucleo e all'individuazione della figura del Presidente al fine di consentire la corretta attivazione del processo valutativo nei confronti del personale dirigenziale e di elevata qualificazione per l'anno 2024;
3. Di fornire comunicazione del presente provvedimento agli attuali componenti del Nucleo di Valutazione prevedendo che le attività del predetto Nucleo di Valutazione cessino alla data

di approvazione del presente atto, tenuto conto delle cause d'incompatibilità intervenute nei confronti dell'altro componente.

L'Amministratore Unico  
  
Mauro Calvano

**Azienda Speciale  
Servizi Integrati Comunali  
Valmontone**

**REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO E LA NOMINA DEL  
NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 02 del 13/02/2024**

## Indice

Art. 1 Oggetto del Regolamento

Art.2 Natura e Funzioni

Art.3 Dipendenza gerarchica e responsabilità

Art.4 Nomina, composizione e requisiti dell'Organismo di Valutazione della Performance

Art.5 La valutazione del personale apicale dell'ente

Art.6 Il processo di valutazione

Art. 7 La performance organizzativa

Art.8 Accesso ai documenti

Art.9 Codice di Comportamento

Art.10 Soggetti preposti alla valutazione

Art. 11 Comunicazione e conciliazione della valutazione

Art.12 Disposizioni finali

## **ART. 1**

### **OGGETTO DEL REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento disciplina l'istituzione e il funzionamento del Nucleo di Valutazione della Performance dell'Azienda Speciale Servizi Integrati di Valmontone ai sensi:

del Decreto Legislativo n. 286 del 30/7/1999 per le parti non disapplicate;

dell'art. 147 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento locale";

dell'art. 14 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e successive modifiche e integrazioni;

dell'art. 7 e dell'art.16 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e successive modifiche e integrazioni;

delle deliberazioni ANAC e delle linee-guida del Dipartimento della Funzione Pubblica;

del D.lgs. n. 74/2017 e successive modifiche e integrazioni;

## **ART. 2**

### **NATURA E FUNZIONI**

1. Il Nucleo di Valutazione delle Performance verifica il rispetto del principio del merito e il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e aziendale attraverso la definizione di obiettivi, indicatori e target, in coerenza con il sistema di pianificazione e programmazione aziendale; nonché gli obiettivi assegnati ai dirigenti e al personale dipendente.

Valuta la correttezza della misurazione del grado di raggiungimento delle performance; valuta la correttezza della valutazione delle performance individuali del personale secondo i principi di merito ed equità; verifica la valutazione delle attività dei dipendenti titolari di posizioni

organizzative o incarichi di coordinamento e verifica l'attuazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza; verifica l'attuazione delle disposizioni normative in tema di anticorruzione.

2. L'attività del Nucleo di Valutazione della Performance ha ad oggetto le seguenti prestazioni:

- Valida annualmente il sistema di misurazione e valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura organizzativa dell'Azienda e le sue eventuali modifiche periodiche;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate all'Amministratore Unico;
- garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dal contratto collettivo nazionale di riferimento, dal contratto integrativo e dai regolamenti aziendali, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone all'Amministratore Unico la valutazione annuale dei dirigenti e dei Responsabili di Elevata Qualificazione e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida e delle metodologie approvate dall'Azienda in materia di misurazione valutazione della performance
- propone tutte le modifiche necessarie per l'allineamento degli strumenti predisposti alle linee guida di volta in volta emanate dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ANAC), in quanto applicabili;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione dei dirigenti e delle elevate qualificazioni e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- propone la graduazione delle posizioni dirigenziali e delle elevate qualificazioni effettuate sulla base della metodologia approvata dall'Azienda e delle risorse disponibili;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Azienda Speciale sulle tematiche della gestione e della valorizzazione delle risorse umane e sull'evoluzione dei sistemi di controllo ;
- valida la relazione annuale della performance dell'Azienda.

### **ART. 3**

#### **DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITA'**

Il Nucleo di Valutazione della Performance opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione, e risponde esclusivamente all'Amministratore Unico dell'Azienda.

### **ART. 4**

#### **NOMINA, COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

1. L'atto di nomina dell'Organismo di Valutazione della Performance è pubblicato nel sito istituzionale, Amministrazione Trasparente, unitamente ai curricula dei componenti ed ai compensi percepiti.
2. I componenti, in numero di due di cui uno con funzioni di Presidente, sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:
  - a) cittadinanza italiana o UE;
  - b) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale o economia e commercio o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, un titolo di studio universitario, anche di primo livello (L), purché accompagnato da corsi universitari specialistici in materia di organizzazione e/o formazione del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione

delle performance. Per tutti i componenti è inoltre richiesto il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione direttiva o dirigenziale, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno tre anni quale componente di organismi di valutazione (Nuclei di Valutazione).

3. Non possono essere nominati soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

4. I componenti sono nominati dall'Amministratore Unico dell'Azienda, con proprio provvedimento che ne stabilisce anche la figura del Presidente; l'incarico ha durata di anni tre, salvo revoca anticipata da motivare per iscritto.

5. Il Nucleo di Valutazione della Performance continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione dell'incarico e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo Nucleo.

6. L'Azienda Speciale può avvalersi della facoltà di istituire Nucleo unico di Valutazione della Performance fra Enti omogenei previa approvazione di specifica convenzione. In tal caso la convenzione dovrà prevedere che il Nucleo sia composto dai medesimi componenti per gli Enti convenzionati; sarà comunque garantita l'omogeneità dei criteri di valutazione e del piano degli indicatori, anche al fine di una possibile attività di monitoraggio e comparazione dei risultati realizzati dagli Enti interessati.

7. Ai componenti del Nucleo di Valutazione della Performance verrà corrisposta una indennità annua pari a € 7.500,00 per il Presidente e pari a € 5.000,00 per il componente, oltre I.V.A., se dovuta, oneri di legge ed i rimborsi per spese di viaggio documentate.

8. Può essere prevista la figura di un verbalizzante dipendente dell'Azienda.

## ART. 5

### LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE DELL'ENTE

1. La valutazione del Direttore/dirigente e del personale incaricato di posizione di elevata qualificazione riguarda:
  - a) Il rendimento inteso come la capacità di conseguire risultati in rapporto agli obiettivi espressi nel Piano degli Obiettivi dell'ente e/o nel piano della performance;
  - b) I comportamenti manageriali espressi nell'esercizio del ruolo connesso all'incarico assegnato;
  - c) L'applicazione di altre eventuali tipologie di valutazione considerate nel Sistema di Misurazione e di Valutazione adottato dall'Azienda.
  
2. L'attività di valutazione del personale apicale comporta l'erogazione della retribuzione di risultato, come previsto dal contratto collettivo nazionale di riferimento, in termini di Performance Individuale ed Organizzativa e di orientare le prestazioni verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, di valorizzare e promuovere lo sviluppo professionale degli stessi nell'ambito di un contesto operativo orientato ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nonché di trasparenza, integrità ed imparzialità della gestione amministrativa.
  
3. La valutazione deve considerare le effettive condizioni organizzative e gestionali in cui è esercitato il ruolo del dirigente e nella sua quota parte, il titolare di Posizione Organizzativa, tenendo conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, sia delle eventuali difficoltà del contesto operativo o di eventi non prevedibili in sede di definizione degli obiettivi.

## ART. 6

### IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

1. Il processo valutativo deve attivarsi, di norma e in accordo con il sistema di valutazione adottato, attraverso le seguenti fasi:
  - I. individuazione preliminare dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione dell'indennità di posizione;
  - II. modalità preliminare di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati in termini di Performance Individuale ed Organizzativa;
  - III. negoziazione degli obiettivi e dei risultati attesi ad inizio attività gestionale, con individuazione degli indicatori misurabili e dei pesi ponderali ai fini della verifica sulla valutazione finale;
  - IV. indicazione dei comportamenti direzionali attesi;
  - V. analisi periodica sulla gestione anche attraverso lo strumento del report;
  - VI. attivazione di azioni correttive per le criticità evidenziate nell'attuazione degli obiettivi e nelle capacità direzionali, eventualmente rimodulando obiettivi e comportamenti organizzativi;
  - VII. analisi dei risultati del controllo di gestione ai fini della valutazione sui risultati raggiunti;
  - VIII. istruttoria della valutazione complessiva ed istituzionale utilizzando altre tipologie di valutazione previste dal sistema di valutazione;
  - IX. contraddittorio sull'esito della valutazione con i valutati ed eventuale decisione in merito alla richiesta di conciliazione;
  - X. invio della proposta di valutazione del Direttore/dirigente e delle valutazioni delle elevate qualificazioni all'Amministratore Unico e, successivamente, all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza;
  - XI. pubblicazione sul sito dell'Azienda dei risultati della valutazione.

## **ART. 7**

### **LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Il Nucleo di Valutazione della Performance valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intera Azienda Speciale e quella delle strutture di massima dimensione.
2. Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nei documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza e di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

## **ART. 8**

### **ACCESSO AI DOCUMENTI**

Per la propria attività il Nucleo di Valutazione della Performance utilizza le fonti informative degli uffici, dei dati prodotti dal Direttore e dalle elevate qualificazioni, dall'eventuale supporto amministrativo di cui all'art. 10, dagli amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.

## **ART. 9**

### **CODICE DI COMPORTAMENTO**

I componenti del Nucleo di Valutazione della Performance sono tenuti ad osservare, oltre al codice di comportamento dell'Azienda, le seguenti norme:

- 1) l'attività svolta a contatto con la struttura deve in ogni caso avere una valenza puramente conoscitiva e non deve quindi interferire con l'autonomia organizzativa, decisionale ed operativa della struttura stessa;
- 2) i risultati, le indicazioni d'intervento e qualunque dettaglio sull'attività svolta devono essere indirizzate all'Amministratore Unico;
- 3) deve essere assicurata la massima riservatezza nei confronti di qualunque soggetto, sia interno che esterno all'Azienda, sull'attività svolta.

## **ART. 10**

### **SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE**

1. Nell'Azienda sono preposti alla valutazione i seguenti soggetti:

- Il Nucleo di Valutazione della Performance per quanto riguarda rispettivamente la valutazione del Direttore/dirigente e dei responsabili di elevata qualificazione;
- il Direttore, con il supporto dei responsabili di elevata qualificazione, per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti dell'Azienda;

## **ART. 11**

### **COMUNICAZIONE E CONCILIAZIONE DELLA VALUTAZIONE**

1. Ogni valutazione dovrà essere comunicata al soggetto valutato. Ogni soggetto valutato può presentare richiesta motivata di revisione della valutazione conseguita e chiedere di essere convocato in merito entro 10 giorni dal ricevimento della valutazione. Il valutatore deve rispondere e convocare, anche via mail, il soggetto valutato entro il termine di 10 giorni dalla richiesta. Al termine del confronto tra valutato e valutatore, quest'ultimo definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato. Il Sistema di misurazione e

valutazione della performance dovrà stabilire in dettaglio i tempi e le modalità di svolgimento delle procedure conciliative e i soggetti interessati.

## **ART. 12**

### **DISPOSIZIONI FINALI**

1. Per quanto non previsto nel presente Regolamento, si fa espresso richiamo alle norme di leggi vigenti, ai CCNL per il comparto delle Funzioni Locali, nonché ai contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti.
2. La mancata nomina del Nucleo di Valutazione della Performance preclude la possibilità di riconoscere l'indennità di risultato per i responsabili e la produttività per i dipendenti sia in modalità della Performance Individuale che Organizzativa.