



COMUNE DI CASALEONE

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

N°51 Reg. delib.	Ufficio competente SEGRETARIO COMUNALE
---------------------	---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38 REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)
---------	---

Oggi **quattordici** del mese di **aprile** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 14:00, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Gennari Andrea	Sindaco	Presente
Cagalli Stefano	Vice Sindaco	Presente
Fazioni Monica	Assessore	Presente
Bianchi Alessandro	Assessore	Presente
Contarelli Luciana	Assessore	Presente

5	0
---	---

Partecipano alla seduta, giusta disposizione prot. n. 8640 del 03.09.2020, il Sindaco Andrea Gennari, il Vice Sindaco Cagalli Stefano e l'Assessore Contarelli Luciana collegati in videoconferenza ed in presenza presso la Sede Municipale, gli Assessori Fazioni Monica ed Bianchi Alessandro, collegati in videoconferenza da remoto.

Assiste alla seduta, collegata in videoconferenza da remoto, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a)

del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Mazzocco Chiara.

Il Sig. Gennari Andrea nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38 REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)
---------	---

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 20/12/2010, “Criteri generali per l'aggiornamento del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi – Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. Legge Brunetta)”, esecutiva ai sensi di legge, sono stati adottati criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di dare attuazione alla legge delega 4 marzo 2009 n. 15 ed al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, recanti, rispettivamente, i principi guida e le disposizioni attuative della riforma finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 29.12.2010, è stato integrato e modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000, in attuazione dei criteri generali dettati con D.C.C. n. 58 del 20 dicembre 2010, e da ultimo modificato con D.G.C. n. 200 del 30.12.2013;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 06.04.2011 è stato approvato il Regolamento sull'istituzione e funzionamento dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) e sua modifica in data 30/12/2013 con deliberazione di Giunta Comunale n. 200;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, si è deliberato l'adeguamento ai Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75 dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000;
- che è in corso di esame una revisione del Regolamento in materia di ordinamento uffici e servizi e di sistema di misurazione e valutazione della performance, individuale ed organizzativa, da applicare in relazione alle previsioni del C.C.n.l. 21.05.2018 e C.C.D.I. 2019-2021, nell’ambito del triennio 2019-2021;
- che con deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 e 9 del 30.01.2019 sono stati approvati, rispettivamente, i documenti previsti dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019-2021 e Codice di Comportamento 2019 dei dipendenti del Comune di Casaleone;

Atteso che il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- d) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

Atteso altresì che gli ambiti, individuale ed organizzativo, di misurazione e valutazione della performance assumono rilevanza in relazione all’assegnazione al personale di obiettivi, di carattere

strategico od operativo, e delle relative risorse, nonché di specifici indicatori;

Rilevato dunque che il sistema di misurazione e valutazione si interfaccia con le fasi pianificatoria, a monte, e rendicontativa, a valle;

Dato atto che:

- la fase pianificatoria si estrinseca per l'Ente locale e, nella fattispecie, per il Comune di Casaleone, nei documenti di programmazione economico-finanziaria (bilancio di previsione e sue variazioni, Documento unico di programmazione e relative variazioni in corso d'anno, rendiconto dell'esercizio precedente, variazioni di bilancio e delle dotazioni dei Responsabili di servizio) e nel Piano esecutivo di gestione;
- la fase rendicontativa si esprime nel Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione - Relazione sulle Performance, per effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii., come declinati nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Casaleone;

Atteso che:

- la "Relazione sulle performance" sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, rappresentativo dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l'eventuale bilancio di genere realizzato;
- gli artt. 37 e 38 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali disciplinano l'attività di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore e che in ogni caso, ai fini dell'accesso al sistema premiante secondo il D. Lgs. n. 150/2009 nel tempo vigente, deve essere validata dall'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente;
- il Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle performance) è inteso ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio concluso, mediante il confronto con le previsioni del P.e.g./"Piano delle performance", affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegare Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, ma ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali ed oggettive, basate, secondo il sistema di valutazione di Casaleone, su indicatori di risultato ed altri elementi informativi;

Dato atto che, ai sensi delle disposizioni statutarie e regolamentari, le verifiche sul livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali affidati ai singoli Responsabili di Servizio si articolano sostanzialmente in due fasi:

1^ fase – relazione dei Responsabili di Servizio al Segretario Comunale ed all'O.I.V. con riferimenti agli esiti conclusivi ed ai dati consuntivi sugli obiettivi assegnati con il bilancio di previsione (D.U.P., in via generale ed altri atti di indirizzo infrannuali) e Piano esecutivo di gestione, con singoli atti deliberativi di approvazione di progetti finalizzati, il cui coordinamento sia affidato ai Responsabili di Servizio e con atti di indirizzo e direttiva ai medesimi per l'attuazione di iniziative, progettualità di natura straordinaria o non programmate;

2^ fase – valutazione e relazione alla Giunta Comunale ed ai Responsabili di Servizio da parte dell'O.I.V. in merito alla fase di "autovalutazione" dei Responsabili di Servizio relativa all'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, delle modalità organizzative e dei fattori di criticità riscontrati in fase attuativa, basata su autonome rilevazioni di dati quali-quantitativi ed atti;

Considerato che le "relazioni" dei Responsabili di Settore, riferite all'anno 2019, trasmesse al Segretario Comunale tra il secondo semestre 2020 e nel corso del 1° semestre 2021 (25 gennaio

2021), riproducono il Piano esecutivo di gestione, effettuando un raffronto, in forma schematica e distinto per servizi/uffici, tra gli “obiettivi assegnati” e gli “obiettivi raggiunti”, individuando le unità di personale coinvolte ed i rispettivi profili professionali, con riferimento ai “tempi di esecuzione” e ad altri “indicatori di risultato”/“indicatori di performance“, ivi meglio dettagliati;

Dato atto che:

- gli ambiti di misurazione del Sistema delle Performance sono le performance organizzativa ed individuale, di rilievo strategico, strategico-operativo, operativo (di mantenimento e/o di sviluppo e/o di miglioramento), con obiettivi assegnati al singolo Responsabile di Servizio o ad un gruppo di lavoro, composto da una o più unità di personale assegnato al servizio, con il coordinamento del Responsabile e talora del Segretario Comunale;
- gli elementi costitutivi del sistema di misurazione e valutazione delle performance sono rappresentati dal Piano Esecutivo di Gestione (P.e.g.), corredato della sezione “Indicatori”, “Livelli di priorità” e di “Fattori ponderali” che indichino, in via preventiva, una percentuale di incidenza sulla retribuzione di risultato, e dalla scheda-tipo di valutazione;
- la *performance* è da intendersi in senso più ampio dei concetti di produttività o di rendimento, in quanto collegata ad un insieme di valori rappresentativi dell’evoluzione da una logica di mezzi ad una prospettiva di risultato (efficienza, efficacia, economicità e competenze);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance – artt. 38 e 42 del Reg. ord. uff. e serv. come modificato nel 2010 e nel 2013 - è in ogni caso attuato con modalità semplificate, flessibilità operativa e motivati correttivi;
- la scheda obiettivi P.e.g./Piano Performance-risultati e la scheda di valutazione in uso concorrono in media alla retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di posizione organizzativa;

Considerato che con decreto sindacale prot. n. 6964 in data 16.07.2020, a seguito procedura indetta con D.G.C. n. 50 dell’08.05.2020, ed avviso prot. n. 4671 in data 12.05.2020, è stato nominato l’Organismo indipendente di valutazione, in forma monocratica, nella figura del Dr. Umberto Sambugaro, Segretario Generale, iscritto nell’Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della *performance*;

Vista la Relazione sulle Performance dei Responsabili di Servizio, titolari di incarichi di posizione organizzativa, anno 2019, esaminata secondo i criteri procedurali e di merito suesposti, di cui al verbale riassuntivo del Rappresentante dell’Organismo Indipendente di Valutazione dell’Ente in data 09.04.2021, prot. n. 3981 e successiva validazione, documenti tutti depositati agli atti dell’ufficio;

Richiamate le disposizioni, normative e contrattuali, in materia di controllo e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale vigenti con riferimento all’anno in valutazione:

- le disposizioni sui controlli interni del D. Lgs. n. 267/2000, art. 147 “Tipologia dei controlli interni”;
- lo Statuto Comunale, artt. 37 (Attribuzioni gestionali ai responsabili di settore/aree/servizi), 62-65 (Controllo interno);
- il Regolamento di contabilità e dei controlli interni approvato con D.C.C. n. 8 del 27.02.2013, modificato con D.C.C. n. 52 del 29.07.2016 e, da ultimo, con D.C.C. n. 7 del 23.01.2019;
- le disposizioni del C.c.n.l. 21.05.2018 – comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018;

Richiamati i provvedimenti con cui sono state riorganizzate le aree di posizione organizzativa e riviste le indennità di posizione per i Responsabili di Settore dell’Ente, deliberazioni di Giunta Comunale n. 154 del 31.10.2012, n. 33 del 30.03.2015 e, da ultimo, n. 65 del 15.05.2019, ai sensi art. 13 e seguenti del C.c.n.l. Comparto “Funzioni Locali” 21.05.2018, esecutive ai sensi di legge,

Richiamati altresì i decreti sindacali di nomina dei Responsabili di Settore sino a fine mandato del Sindaco, nel 2022, e dunque le indennità di posizione, efficaci per l'anno 2019 in valutazione e, precisamente:

- decreti sindacali prot. n. 13179 del 31.12.2018 e prot. n. 5566 del 20.05.2019, di nomina della dipendente Silvia Giardini Responsabile dei Servizi Demografici (Anagrafe – Stato civile) – Elettorale – Statistica – Protocollo - Urp e Servizi Cimiteriali, rispettivamente, per il periodo dall'01.01.2019 al 20.05.2019 e dal 21.05.2019 al 31.12.2019 – retribuzione di posizione annua € 5.164,57/€ 6.400,00 - retribuzione di posizione rapportata ai due valori di indennità e rispettivi periodi di vigenza - € 5.957,73;
- decreti sindacali prot. n. 13176 del 31.12.2018 e prot. n. 5564 del 20.05.2019, di nomina della Geom. Ornella Ferrari Responsabile del Servizio Edilizia Privata-Urbanistica-Ecologia – Protezione Civile-Servizi Informatici, rispettivamente, per il periodo dall'01.01.2019 al 31.12.2019 – retribuzione di posizione annua € 6.400,00;
- decreti sindacali prot. n. 13177 in data 31.12.2018 e prot. n. 5565 del 20.05.2019, di nomina a Responsabile del Settore Economico-Finanziario della dott.ssa Roberta Farinazzo, rispettivamente, per il periodo dall'01.01.2019 al 20.05.2019 e dal 21.05.2019 al 31.12.2019 - retribuzione di posizione annua euro 8.200,00/10.000,00 - retribuzione di posizione rapportata ai due valori di indennità e rispettivi periodi di vigenza - € 9.355,57;
- decreti sindacali prot. n. 13175 in data 31.12.2018 e prot. n. 1247 del 04.02.2019, prot. n. 2338 dell'01.03.2019, prot. n. 3523 del 29/03/2019, prot. n. 4664 del 26.04.2019, prot. n. 5562 del 20.05.2019, prot. n. 5562 dell'01.06.2019, prot. n. 7085 dell'01.07.2019, prot. n. 8136 dell'01.08.2019, prot. n. 9059 del 02.09.2019, prot. n. 10497 del 07.10.2019, prot. n. 10648 dell'11.10.2019, prot. n. 11674 dell'08.11.2019, di nomina del Segretario Comunale, dott.ssa Chiara Mazzocco Responsabile *pro tempore* del Settore Lavori Pubblici-Manutenzioni-Gestione del Patrimonio (Patrimonio e Demanio) – Sicurezza sul lavoro – Servizi Pubblici Locali di rilevanza economica - retribuzione di posizione annua € 10.000,00;
- decreti sindacali prot. n. 13178 del 31/12/2018 e prot. n. 5561 del 20.05.2019 di nomina a Responsabile del Settore Affari Generali-Segreteria-Servizi Sociali e Cultura, rispettivamente, per il periodo dall'01.01.2019 al 20.05.2019 e dal 21.05.2019 al 31.12.2019, dell'istruttore direttivo amministrativo Lucia Bonfante - retribuzione di posizione annua € 8.200,00/€ 9.000,00 - retribuzione di posizione rapportata ai due valori di indennità e rispettivi periodi di vigenza - € 8.713,63;
- decreto sindacale prot. n. 9057 del 02.09.2019 di nomina a Responsabile del Servizio di Polizia Locale per il periodo dall'01.09.2019 al 31.12.2019, dell'istruttore direttivo Comandante dott.ssa Barbara Raimondi - retribuzione di posizione rapportata al periodo di vigenza - € 1.699,66;

precisando rispetto ai decreti sindacali sopra riportati di nomina del Segretario Comunale, dott.ssa Chiara Mazzocco, per l'anno 2019, Responsabile sostituto dei Responsabili del Settore Tecnico-Lavori Pubblici e del Settore Polizia Locale – periodo gennaio – agosto 2019 – che non è stata prevista alcuna maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in deroga all'art. 41 del C.c.n.l. 16-05-2001 e di cui all'art. 1, lett. A/2, del C.c.n.l. integrativo di livello nazionale del 22/12/2003, che prevede che gli Enti possano corrispondere, al ricorrere di determinate condizioni (oggettive e soggettive), una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in una misura compresa tra un minimo del 10% ed un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento;

Dato atto che:

- il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa si articola in retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;

- il trattamento economico previsto per i titolari di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze economiche accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per lavoro straordinario;
- la retribuzione di posizione per il personale di categoria D, secondo i contratti collettivi in vigore nel tempo e, da ultimo, D ex art. 15 del C.c.n.l. Comparto "Funzioni Locali" 21.05.2018, varia da € 5.000,00 ad € 16.000,00 lordi annui per 13 mensilità per il personale di Cat.;
- la quota di risorse da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative non è inferiore al 15% (previsto 20%) delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste ex art. 15 del C.c.n.l. Comparto "Funzioni Locali" 21.05.2018 ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale;
- nel caso di incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa è attribuito un ulteriore importo compreso tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, ove ricorra il caso, l'Ente, l'Unione od il Servizio in convenzione possono corrispondere con oneri a proprio carico una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita di importo non superiore al 30% della stessa;

Considerato l'assetto organizzativo dell'Ente nell'esercizio 2019, quale si evince dal Documento unico di programmazione e dagli atti organizzativi di assegnazione delle risorse ai Responsabili di Settore;

Richiamati i seguenti provvedimenti fondamentali della programmazione economico-finanziaria dell'Ente relativi all'esercizio 2019:

- Documento unico di programmazione 2019-2021, Sezioni Strategica ed Operativa-Missioni e Programmi, ed allegati Piano dei fabbisogni di personale, Piano alienazioni e Programma Triennale Opere Pubbliche per il triennio 2019-2021, approvato con D.C.C. n. 39 del 30.07.2018, in seguito con D.C.C. n. 20 del 18/03/2019 "Approvazione Nota di aggiornamento al D.U.P. 2019-2021";
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 28/12/2018 di approvazione del Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019-2021 (D.G.C. di adozione n. 133 del 31.10.2018);
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 18/03/2019 di approvazione del bilancio di previsione 2019-2021 ed allegati;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 25.03.2019 – di approvazione del Piano esecutivo di gestione /parte contabile e deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 12.06.2019, di approvazione del Piano esecutivo di gestione / Piano delle performance 2019-2021;
- deliberazioni di Giunta Comunale n. 21 del 18.02.2019, n. 83 dell'08.07.2019 e n. 93 del 19.08.2019 e n. 123 del 21.10.2019, con le quali è stata approvata la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e successive modifiche, correlate a ricognizione pensionamenti anno 2020 e cessazioni dal servizio non programmate anno 2019;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 31.07.2019 ad oggetto la variazione di assestamento generale di bilancio 2019-2021 e deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 in data 28.11.2019 di approvazione dell'ultima variazione consiliare di bilancio 2019-2021;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 19.06.2020, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2019 e dei relativi allegati - D.G.C. di adozione n. 48 del 30.04.2020;

Viste le deliberazioni di Giunta Comunale n. 8 e 9 del 30.01.2019 sono stati approvati, rispettivamente, i documenti previsti dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.)

2019-2021 e Codice di Comportamento 2019 dei dipendenti del Comune di Casaleone, predisposti dal Segretario Comunale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e dell'illegalità e Responsabile per la Trasparenza;

Dato atto che, ai fini dell'attuazione degli indirizzi politico-amministrativi del Comune, ciascun Responsabile di Servizio svolge in piena autonomia di decisione tutti i compiti connessi alla scelta ed impiego dei mezzi più idonei per il raggiungimento dei fini prefissati nell'ambito del budget assegnato annualmente con i documenti di programmazione finanziaria, rispondendo direttamente ed in via esclusiva in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione;

Atteso che compete all'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance e del merito, emanando le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici, definendo in collaborazione con il Segretario Comunale-O.I.V. ed i Responsabili di Servizi, i programmi e gli obiettivi da conseguire nell'esercizio o nel triennio correlato alla programmazione del bilancio, verificando il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

Ritenuta l'attività di valutazione del personale, relativa alla più ampia materia dei controlli interni di cui all'art. 147 e seguenti del Testo unico degli Enti Locali, è da espletare, prevalentemente secondo principi di imparzialità ed in applicazione di criteri oggettivi, predeterminati o determinabili, di natura prevalentemente tecnica, con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto delle regole civilistiche e contrattuali vigenti in materia, salvo riservare alla Giunta Comunale la valutazione relativa a profili di tipo organizzativo e strategico, come previsto dal Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi (art. 38, comma 7);

Atteso che la legislazione e contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente del comparto Funzioni Locali promuovono il principio della corrispondenza tra responsabilità, realizzazione degli obiettivi e trattamento economico accessorio, come in particolare stabilito dagli articoli 7 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., dall'art. 88 del D. Lgs. n. 267/2000 che rinvia alla disciplina del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed, altresì, da ultimo dal D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nonché dall'art. 67, comma 5, del C.c.n.l. 21.05.2018, con la finalità di garantire maggiore qualità ai servizi erogati alla collettività;

Richiamate in particolare le seguenti disposizioni normative:

- art. 7 "*Gestione delle risorse umane*" comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- art. 45 "*Trattamento economico*" del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che i trattamenti economici accessori sono collegati alla performance individuale, organizzativa e/o all'effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute;

Considerato che è altresì opportuno, in sede di valutazione, tener conto dei fattori che incidono sul mancato perfezionamento di alcuni progetti di natura complessa (per esempio, presenza di subprocedimenti di competenza di altre autorità, di sequenze temporali stringenti per l'esigenza di acquisire finanziamenti pubblici) e di modifica degli indirizzi programmatici per diversa valutazione dell'interesse pubblico, vincoli normativi e di bilancio, incidenza di valutazioni e subprocedimenti di competenza di altre pubbliche amministrazioni, modifiche del quadro normativo con conseguenti esigenze di studio e di approfondimento degli istituti/procedimenti oggetto di riforma, o per l'efficacia pluriennale di determinati progetti, per i quali è possibile effettuare una valutazione parziale e riproporzionata all'anno oggetto di esame;

Atteso che la liquidazione della retribuzione di risultato è correlata alla valutazione annuale delle

prestazioni, delle competenze organizzative e dei risultati, in conformità alle disposizioni vigenti;

Valutato dunque l'impegno profuso dai Responsabili di Settore nel corso dell'esercizio 2019, in considerazione degli obiettivi assegnati e del Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle Performance) Anno 2019, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;

Viste altresì le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi/delle modalità di esercizio delle funzioni dei Responsabili di Servizio – anno 2019, allegate al Verbale dell'O.I.V.;

Dato atto che si è svolta, tra il 09.04.2021 ed il 12.04.2021, la fase di partecipazione e contraddittorio con i titolari degli incarichi di posizione organizzativa, a seguito invio di nota corredata dell'estratto della Relazione Performance per le parti di rispettiva competenza, della scheda obiettivi P.e.g. completa della sezione "risultati" e della scheda di valutazione, prot. n. 3981 in data 09.04.2021;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 38 comma 7 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, la Giunta Comunale è parte attiva del processo di valutazione dei titolari di posizione organizzativa per i profili attinenti la performance organizzativa e strategica;

Ritenuto pertanto di procedere, in considerazione di quanto sin qui esposto, alla liquidazione ai Responsabili di Settore della retribuzione di risultato Anno 2019;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018, in particolare art. 13 e seguenti;

Dato atto che

- l'art. 67 del C.c.n.l. 21.05.2018 prevede al comma 7 che la quantificazione del Fondo risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

- il Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative corrisposto a carico del bilancio dell'Ente ai sensi degli articoli 15 e 67 del C.c.n.l. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 è pari a complessivi euro 40.158,24 (la retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste) e l'attestazione del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è avvenuta in sede di costituzione fondo risorse decentrate 2019 (determinazione n. 178 del 14/06/2019);

Considerato in termini di vincoli finanziari e di spese di personale afferenti il trattamento economico accessorio, che

- ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), abrogato, con decorrenza 01.01.2017, dall'art. 23 "*Salario accessorio e sperimentazione*" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 "**Nelle more di quanto previsto dal comma 1** [progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, mediante graduale convergenza dei medesimi trattamenti nella contrattazione collettiva nazionale] al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, **assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A**

decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. *Omissis* **Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2**, le regioni e **gli enti locali**, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, **possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.**";

- ai sensi dell'abrogato art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), **a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, **non poteva superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015** ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";

a norma dell'art. 9 del D.l. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in L. n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013 n. 147

comma 2-bis *A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo*";

Atteso che le successive leggi finanziarie

- 27 dicembre 2017 n. 205 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020";

- 30 dicembre 2018, n. 145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021";

- 27 dicembre 2019 n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022";

non hanno previsto modifiche alla disciplina del trattamento economico accessorio del personale delle Pubbliche Amministrazioni e, nello specifico, del comparto Funzioni Locali;

Dato atto che la legge 30 dicembre 2020 n. 178 del "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023" ha previsto all'art. 1, comma 870, la possibilità, nell'ambito della contrattazione decentrata 2021, di destinare ai trattamenti economici accessori correlati alla performance le quote di risparmio lavoro straordinario e buoni pasto nell'anno 2020, a causa dell'emergenza epidemiologica, previa certificazione dell'organo di revisione contabile, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, nulla specificando in merito alla retribuzione accessoria – posizione e risultato – dei titolari di incarichi di posizione organizzativa;

Atteso che:

- con Decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, meglio noto come "Decreto Crescita" - nello specifico art. 33, comma 1, ultima parte, si è stabilito che:

“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'[articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75](#) è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- il D.P.C.M. 17 marzo 2020, in materia di capacità assunzionali a tempo indeterminato dei comuni, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, applicabile dal 20 aprile 2020, nel preambolo precisa che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 12/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento Tecnico al Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2021/2023;

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 12/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023 e documenti allegati;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 22.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione - parte contabile per il triennio 2021/2023;

Visti dunque:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 recante “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

- il D. Lgs. n. 165/2001 ed, in particolare, art. 88 “Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali” e Titolo III “Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale”;

- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 come modificato dal D. Lgs. 25.05.2017 n. 74;

- il D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, artt. 14 e 20;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visti gli artt. 37, 38 e 42 ss. del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali inerenti la valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore e le fasi del ciclo di gestione della performance;

Richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.01.2018, ad oggetto “Decreti Legislativi 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75-Adozione criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 comma 2 lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000”;

Visto, inoltre, il Decreto prot. n. 5565 in data 20/05/2019 con il quale il Sindaco ha individuato l'Istruttore Direttivo Dott.ssa Roberta Farinazzo, quale Responsabile del Settore Economico-Finanziario e del Servizio Personale;

Atteso che nei richiamati decreti sindacali sono altresì individuati i Responsabili sostituti in caso di temporanea vacanza, assenza od impedimento del Responsabile del Settore, di sospensione della prestazione lavorativa, contrattualmente o legislativamente riconosciute, di revoca dell’incarico di posizione organizzativa nelle more di nuova definizione della mappatura delle responsabilità, nonché in ipotesi di conflitti di interessi e salvo diversa determinazione in merito all’assetto delle responsabilità gestionali adottata dalla Giunta Comunale;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica del Segretario Comunale e di regolarità contabile del

Responsabile del Settore Economico-Finanziario, ai sensi dell'art. 49 e 97 comma 1 lett. d) del D. Lgs. n. 267/2000;

Dopo attento esame;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e forme di legge,

DELIBERA

1. Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di prendere atto del Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle Performance), relativo alle prestazioni ed ai risultati raggiunti dai Responsabili di Servizio, titolari di incarichi di posizione organizzativa, Anno 2019, redatto secondo le disposizioni regolamentari vigenti e depositato agli atti dell'ufficio;
3. Di dare atto che
 - la quota di risorse da destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste - euro 40.158,24, non inferiore dunque al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste ex art. 15 del C.c.n.l. Comparto "Funzioni Locali" 21.05.2018 ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale;
4. Di precisare quanto segue:
 - ▣ - la retribuzione di risultato per gli obiettivi gestionali affidati con P.e.g. dal Comune di Casaleone ai Responsabili di Settore è corrisposta secondo le percentuali vigenti ante C.c.n.l. 21.05.2018 – 10% minimo e 25% massimo della retribuzione di posizione attribuita, nelle more di diverse valutazioni riservate alla contrattazione collettiva decentrata ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v) del C.c.n.l. comparto "Funzioni Locali";
 - ▣ - al Segretario Comunale, Responsabile sostituto del Settore Lavori Pubblici-Manutenzioni-Gestione del Patrimonio (Patrimonio e Demanio) – Sicurezza sul lavoro – Servizi Pubblici Locali di rilevanza economica per l'intero anno 2019 e del Settore Polizia Locale per il periodo gennaio-agosto 2019, come da rispettivi decreti, non spetta per l'anno 2019, in continuità con le annualità precedenti, alcuna maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento, secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in deroga all'art. 41 del C.c.n.l. 16-05-2001 che prevede che "gli Enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione secondo le condizioni (oggettive e soggettive), i criteri ed i parametri di riferimento definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale (comma 4) ed all'art. 1, lett. A/2, del C.c.n.l. integrativo di livello nazionale del 22/12/2003 che prevede che gli Enti possano corrispondere, al ricorrere di determinate condizioni (oggettive e soggettive), una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in una misura compresa tra un minimo del 10% ed un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento;
6. Di determinare pertanto la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore – Anno 2019 – da pubblicare in fasce percentuali in forma aggregata, in osservanza del disposto dell'art. 20 comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.;

7. Di dare pertanto atto della seguente articolazione in fasce della retribuzione di risultato, come da Verbale-Relazione sulla Performance 2019 e da determinazione della Giunta Comunale

Anno 2019

A – 0% – 10% N. __/__/ P.O.

B – 11% - 19% N. // P.O.

C – 20% - 24% N. 4 P.O.

D – 25% - 30% N. 1 P.O.

(tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim e sino al 30% in caso di convenzione del servizio o del dipendente ex artt. 15 e 17 del C.c.n.l. 21.05.2018)

Tot. Retribuzione risultato € 7.667,78;

8. Di dare atto che le retribuzioni di risultato Anno 2019 rispettano i limiti posti dall'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dei richiamati articolo 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), che ha disciplinato i limiti del trattamento economico accessorio anno 2016, valore di riferimento, per l'anno 2017 e successivi, e considerato che in materia il Decreto legge 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, art. 33, comma 1, secondo periodo, non è applicabile per l'anno 2019;
9. Di liquidare la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore per l'anno 2019 - **€ 7.667,78** sugli impegni finanziati da FPV n. 355/2019, 354/2019, 357/2019, 358/2019 e 356/2019 a valere sui capitoli stipendiali Pdc 1.01.01.01.02 del bilancio di previsione 2021/2023 e.f. 2021, che presentano la necessaria disponibilità, oltre oneri previdenziali ed I.r.a.p.;
10. Di dare atto che l'obbligazione derivante dal presente atto è esigibile entro il 31.12.2021;
11. Di dare altresì atto che tutte le competenze gestionali conseguenti al presente provvedimento sono a carico del Responsabile del Settore Economico - Finanziario;
12. Di pubblicare il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente– sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*", secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 864 in data 25/01/2017, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., art. 12 comma 1 e 20;
13. Di trasmettere altresì il presente atto all'O.I.V. del Comune di Casaleone, per opportuna conoscenza e per le eventuali conseguenti valutazioni;
14. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L., il presente provvedimento verrà trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38 REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)
---------	--

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Gennari Andrea

IL Segretario Comunale
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 -
DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38
REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)**

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;

Data 09-04-21

Il Responsabile del servizio
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

**Oggetto: ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 -
DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38
REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)**

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi
degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000
parere Favorevole di regolarità contabile;*

Data 09-04-21

Il Responsabile del servizio
F.to Farinazzo Roberta

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli
effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento
cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 51 del 14-04-2021

**Oggetto: ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 -
DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38
REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 303.

li 26-04-2021

L' INCARICATO
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 51 del 14-04-2021

**Oggetto: ESAME VERBALE-RELAZIONE PERFORMANCE ANNO 2019 -
DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. (ARTT. 37 E 38
REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI)**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

L'INCARICATO
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa