

**COMUNE DI MONSAMPOLO DEL TRONTO**

Provincia di Ascoli Piceno

COD. 44031

**COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE****NUMERO 123 DEL 07-12-2011**

OGGETTO	REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA PERFORMANCE. MODIFICA DELIBERA N. 144 DEL 29/12/2010.
----------------	--

L'anno duemilaundici il giorno sette del mese di dicembre alle ore 14:00, nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

TACCONI NAZZARENO	SINDACO	P
ULISSI GIACOMO	VICESINDACO	P
MACCI DINO	ASSESSORE	P
NARCISI MASSIMO	ASSESSORE	P
TOSTI RANIERO	ASSESSORE	P
ESPOSTO ROBERTO	ASSESSORE	P
SILVESTRI CRISTIANO	ASSESSORE	A

Assegnati n. 7 In carica n.7 Presenti n. 6 Assenti n. 1

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il Segretario Comunale

0 DOTT.SSA MARIA STELLA

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. TACCONI NAZZARENO

nella sua qualità di SINDACO ed invita la Giunta Comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta n. 146 del 07/12/2011 formulata dalla rag. Francesca Campanelli Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria che qui di seguito si riporta:

“PREMESSO:

- Che con D.Lgs n.150 del 27/10/2009 recante ad oggetto “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” pubblicato sulla gazzetta ufficiale 31 ottobre 2009 n.254 S.O. sono stati definiti ulteriori elementi di principio nell’ambito del pubblico impiego;
- Che tale riforma è improntata alla crescita dell’efficienza, economicità ed efficacia dell’operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza;
- Che la responsabilizzazione della dirigenza pubblica passa attraverso il riconoscimento della più ampia autonomia decisionale nella organizzazione degli uffici e nella gestione del personale e che la figura di “datore di lavoro” che essa rappresenta implica la valorizzazione del ruolo manageriale;
- Che i principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell’operato della pubblica amministrazione;
- Che la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle performance delle prestazioni e delle attività;

RILEVATO CHE:

- il D.Lgs. n.150/2009 detta disposizioni vevoli anche per gli Enti Locali, tenendo in debito conto il rilevante margine di autonomia ad essi attribuito dagli artt.114, comma 2, e 117, comma 6, della Carta Costituzione come novellati in seguito alla riforma del Titolo V della stessa nonché dell’art.4 della legge n.131/2003 d’attuazione della riforma costituzionale medesima;
- in ossequio a tale autonomia, a chiusura del Titolo II e del Titolo III delle norme di riforma della P.A. degli articoli 16 e 31 indicano espressamente le disposizioni delle quali gli Enti Locali, ai sensi dell’art. 74, comma 2, del medesimo decreto, devono evincere i principi cui adeguare i propri ordinamenti;
- che l’art.16, commi 2 e 3 del D.Lgs. n.150/2009 prevede che:
 - co. 2 - le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, commi 2 – 7 – 9, ed art. 15, comma 1;
 - co. 3 – nelle more dell’adeguamento di cui al comma 2 da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle Regioni e degli Enti Locali si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino all’emanazione della disciplina regionale e locale;

DATO ATTO:

1) *che, con la CIVIT delibera n.6.02.2011, in tema di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del d. lgs. n. 150/2009 agli enti territoriali e alle amministrazioni del Servizio sanitario nazionale in caso di mancato adeguamento dell'ordinamento entro il 31 dicembre 2010, la Commissione ha espresso l'avviso che, in caso di mancato adeguamento entro detto termine degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del d. lgs. n. 150/2009, debbano trovare applicazione non tutte le disposizioni dei Titoli II e III, ma soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli enti di operare una più ampia applicazione.*

2) *La Commissione, in particolare, ha precisato che, ove si sostenesse l'integrale applicazione dei Titoli II e III del citato decreto, si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della legge n. 15 del 2009 e di adozione del d. lgs. n. 150 del 2009.*

3) *E' stato, infine, sottolineato che l'interpretazione proposta si impone anche per il rispetto dell'autonomia degli enti territoriali.*

4) *L'applicazione delle norme delle pubbliche amministrazioni anche alle autonomie locali scatta solamente per quanto previsto NELL'ART. 31 al comma 1, mentre le fasce sono disciplinate al comma 2. Quindi si potrebbe dire che, in linea con quanto previsto dall'art. 65 che mantiene in vita i contratti integrativi degli enti locali al 31.12.2012, fino a questa data rimangono valide le modalità di distribuzione della produttività già previste.*

RICHIAMATI:

- l'art. 89 del D.Lgs. n.267/2000 in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- l'art. 48, comma 3, del sopracitato Decreto Legislativo in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27/2010 esecutiva ai sensi di legge ad oggetto: "definizione criteri generali sul regolamento uffici e servizi – provvedimenti";

RICHIAMATA la delibera di G.C. 144 del 29/12/2010 con la quale è stato approvato il Regolamento recante la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance in conformità alla disciplina del D.Lgs. 150/2009;

Considerato che:

- l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, sembrava prevedere l'obbligo dell'istituzione dell'Organismo Individuale di Valutazione (O.I.V.) in sostituzione del nucleo di valutazione;

- Successivamente la Civit, in risposta a specifico quesito dell'ANCI, ha chiarito la portata della delibera n. 121 del 10/12/2010: l'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 non trova applicazione diretta per i

comuni i quali sono quindi liberi di scegliere se costituire o meno l'O.I.V. nell'esercizio della discrezionalità amministrativa. Di conseguenza i nuclei di valutazione possono continuare ad espletare le loro funzioni senza necessità di alcuna trasformazione in O.I.V.

Presso questo Ente opera già un nucleo di valutazione, istituito con delibera di G.C. 118 del 20/5/2000 e disciplinato dal Regolamento del Nucleo di Valutazione approvato con deliberazione della G.C. 220 del 18/11/2000 e successivamente modificato con deliberazione della G.C. 114 del 12/10/2006;

Con decreto sindacale da ultimo adottato n. 22 del 17/12/2009, il sindaco ha nominato il Nucleo di valutazione composto dal Segretario Comunale – Presidente e da un (1) esperto esterno;

Il suddetto Nucleo di Valutazione ha regolarmente espletato le proprie funzioni per l'anno 2009 e 2010;

Considerato che l'applicazione della previsione regolamentare in merito alla costituzione dell'O.I.V. comporterebbe un aggravio di procedure amministrative e soprattutto un aumento della spesa relativa ai maggiori compensi dovuti ai componenti del O.I.V. anche in considerazione del fatto che il Segretario Comunale ha svolto gratuitamente le funzioni di Presidente del Nucleo di Valutazione;

Ritenuto pertanto assolutamente vantaggioso per l'Ente rinunciare alla costituzione dell'O.I.V. mantenendo operativo il Nucleo di Valutazione;

PRESO ATTO delle linee guida ANCI formulate sia in merito alla revisione dei Regolamenti Comunali che in merito al ciclo delle performance ed alla applicazione del D.Lgs. n.150/2009;

RITENUTO necessario procedere ad una modifica della delibera 144/2010 relativamente alla previsione dell'istituzione dell'O.I.V. e dell'applicazione di alcuni istituti non obbligatori quali il bonus delle eccellenze (art. 15) e il premio per l'innovazione (art. 16) prevedendo la sostituzione dell'O.I.V. con il N.D.V. e l'eliminazione degli art. 15 e 16 oltre al titolo relativo alla disciplina dell'O.I.V: e procedendo ad una rinumerazione dell'intero regolamento.

PROPONE

- 1) di modificare il vigente Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. n.150/2009, quale parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, eliminando la previsione dell'O.I.V. e sostituendolo con il N.d.V., eliminando gli art. 15 e 16 e procedendo ad una rinumerazione dell'intero regolamento;
- 1) di approvare il nuovo testo del regolamento contenente le modifiche approvate con la presente delibera allegato al presente atto sotto la lettera "A" quale parte integrante e sostanziale.
- 1) di confermare l'operatività del nucleo di valutazione in luogo dell'istituzione dell'O.I.V., come disciplinato dal vigente Regolamento del Nucleo di valutazione approvato con delibera di G.C. n. 220/2000 e modificato con delibera n. 114/2006.

Ritenuto di approvare e fare propria la surrichiamata proposta in considerazione delle motivazioni espresse;

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria circa la regolarità dell'atto sotto il profilo tecnico ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D. Lgs. 267/2000;

Dato atto che, non comportando impegno di spesa, il presente atto non necessita del parere di regolarità contabile;

ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) di modificare il vigente Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. n.150/2009, quale parte integrante del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, eliminando la previsione dell'OIV e sostituendolo con il N.d.V., eliminando gli art. 15 e 16 e procedendo ad una rinumerazione dell'intero regolamento;
- 2) di approvare il nuovo testo del regolamento contenente le modifiche approvate con la presente delibera allegato al presente atto sotto la lettera "A" quale parte integrante e sostanziale.
- 3) di confermare l'operatività del nucleo di valutazione in luogo dell'istituzione dell'O.I.V., come disciplinato dal vigente Regolamento del Nucleo di valutazione approvato con delibera di G.C. n. 220/2000 e modificato con delibera n. 114/2006.

Di demandare al Responsabile di Area la predisposizione di tutti gli atti necessari per dare esecuzione al presente atto;

Di comunicare la presente deliberazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

Successivamente, vista l'urgenza di provvedere nel merito, con separata votazione unanime e favorevole,

DELIBERA

di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, co. 4 del D. Lgs. 267/2000.

Allegato “A” alla delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

**Comune di Monsampolo del Tronto
Provincia di Ascoli Piceno**

**REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE – VALUTAZIONE –
RENDICONTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

**Approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 29/12/2010
Modificato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 07/12/2011**

Indice

TITOLO I **Principi generali**

- Art. 1 - Finalità**
- Art. 2 - Ambito di applicazione**
- Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

TITOLO II **Sistema di valutazione delle prestazioni**

CAPO I **Disposizioni comuni sul sistema di valutazione del personale**

- Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori**
- Art. 5 - Fasce di merito**

CAPO II **Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità**

- Art. 6 - Criteri di valutazione**
- Art. 7 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali**
- Art. 8 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction**
- Art. 9 - La capacità di valutazione dei collaboratori**
- Art. 10 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore**
- Art. 11 - Attribuzione della retribuzione di risultato**

CAPO III **Sistema di valutazione dei dipendenti**

- Art. 12 - Criteri di valutazione**
- Art. 13- Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione**
- Art. 14 - Attribuzione della indennità di produttività**

TITOLO III **Sistema premiante**

Titolo così modificato con la delibera n. 123 del 07/12/2011

- Art. 15 – Le progressioni economiche**
- Art. 16 – Le progressioni di carriera**
- Art. 17 – Gli altri istituti**
- Art. 18 - Il premio di efficienza**

TITOLO IV
L'Organismo Indipendente di Valutazione
Abrogato con la delibera n. 123 del 07/12/2011

TITOLO IV
Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 19 – La performance organizzativa

Art. 20 - Rendicontazione

Art. 21 - Trasparenza

TITOLO V
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 22 - Norme transitorie e finali

Allegato A– Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Allegato B– Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

TITOLO I

Principi generali

Art.1

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del comune di **Monsampolo del Tronto** (successivamente richiamato come “ente”) è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l’efficienza, l’integrità e la trasparenza dell’attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell’ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento disciplina l’attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell’ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, delle posizioni organizzative, delle alte professionalità e del personale non dirigenziale.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3

Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) Il Sindaco;
 - b) la Giunta;
 - c) il Consiglio (con funzioni di pianificazione e di controllo);
 - a) Nucleo di Valutazione (NDV);
 - a) i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità;
 - b) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I

Disposizioni comuni

Art. 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa ed alle alte professionalità sono definiti annualmente nel PEG e/o nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
 2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
 3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
1. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili di posizione organizzativa e dalle alte professionalità, sentiti gli assessori di riferimento, entro il 30 novembre dell'anno precedente e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa e della alte professionalità, fattore capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Direttore Generale o, in mancanza, con il Segretario, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento entro il 31 dicembre dell'anno precedente. Il Direttore Generale o il Segretario li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità. Il Direttore Generale o il Segretario provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali, completandoli con la assegnazione dei pesi. Il Direttore Generale o il Segretario sono assistiti dal Nucleo di Valutazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta.
 2. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili di posizione organizzativa ed alle alte professionalità possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Direttore Generale o del Segretario. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.
 3. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di posizione organizzativa o alla alta professionalità, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 5

Le fasce di merito

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i responsabili di posizioni organizzative e le alte professionalità ed il personale sono inseriti in 3 fasce di merito.
Le fasce sono formate per singolo Settore per il personale, mentre per le posizioni organizzative e le alte professionalità sono unitarie nell'intero ente.
1. Le fasce sono formate nel seguente modo:
 - a. prima fascia (valutazione più elevata)-personale/posizioni organizzative –alte professionalità con punteggio 86-100
 - b. seconda fascia (valutazione intermedia) personale/posizioni organizzative –alte professionalità con punteggio 71-85
 - c. terza fascia (valutazione più bassa): personale/posizioni organizzative –alte professionalità con punteggio fino a 70;
1. Prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema.
2. L'arrotondamento sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5 e comunque in ogni caso per le posizioni organizzative/alte professionalità.
3. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e la produttività per il personale, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel seguente modo, ferme restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle disposizioni del D. Lgs n. 150/2009, agli istituti meritocratici (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione):
 - a) prima fascia: 50% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;
 - b) seconda fascia: 45% del totale delle risorse collegate alla performance individuale;
 - c) terza fascia: 5% del totale delle risorse collegate alla performance individuale.
1. Per le posizioni organizzative e le alte professionalità, in ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

CAPO II

Sistema di valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

Art. 6

Criteri di valutazione

1. Il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario subito dopo l'approvazione da parte della Giunta comunica ai titolari di posizione organizzativa ed alle alte professionalità gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire. Lo stesso comunica inoltre i fattori, gli indicatori ed i pesi ponderali delle capacità manageriali, nonché individua gli indicatori ed i pesi per la valutazione delle competenze professionali. In tali attività egli si avvale del NDV.
1. Il NDV valuta la performance dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 1. nella misura del 10 % per la performance organizzativa della struttura accertata dal NDV, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction e degli esiti della

- autovalutazione secondo il sistema CAF ;
2. nella misura del 50% per i risultati raggiunti ;
 3. nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi ;
 4. nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate ;
 5. nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori , qualora presenti, in mancanza le competenze professionali sono calcolate nella misura del 20 %
1. Sui fattori e sui criteri di valutazione approfondimenti ulteriori sono contenuti nell'Allegato A.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 7

Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e con i dipendenti.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. Unitamente all'assegnazione degli obiettivi il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario provvede alla individuazione dei fattori, dei pesi e degli indicatori di capacità manageriale e degli indicatori e dei pesi per la valutazione della competenza professionale.

Art. 8

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Settore o dagli uffici/servizi in esso incardinati .
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni responsabile di posizione organizzativa o alta professionalità dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction nel primo anno ed almeno tre indagini a regime. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dalla Direzione Generale o dal Segretario, sentiti i responsabili di posizione organizzativa e le alte professionalità dell'Ente. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
1. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati, con l'assistenza del NDV, dalla Direzione Generale o dal Segretario.
1. In caso di mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine ,nel caso di un suo uso nell'ambito della valutazione della performance organizzativa se ne terrà conto ai fini della determinazione del punteggio del grado di raggiungimento degli obiettivi ,attraverso il suo abbassamento.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 9

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dal NDV in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal responsabile di posizione organizzativa o alta professionalità nei confronti dei propri collaboratori.
1. Nella valutazione di cui al comma precedente, il NDV si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità descritti nell'Allegato A.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 10

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 30 giugno di ogni anno, il NDV effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione.
1. Il NDV propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative entro il 31 marzo dell'anno successivo. Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet. Tenendo conto degli esiti di tali attività, il NDV approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa
1. IL NDV consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei titolari di posizioni organizzative e di alte professionalità entro il 31 maggio dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal fine esso acquisisce la relazione al consuntivo e le relazioni dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.
1. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli titolari di posizione organizzativa ed alte professionalità. IL NDV è tenuto ad ascoltare i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni eventualmente presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
1. IL NDV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal responsabile di posizione organizzativa e dall'alta professionalità interessato. Nel caso decida di discostarsene è tenuto a fornire adeguata motivazione.
1. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discosti dalla proposta del NDV deve motivare la sua scelta.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 11

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La somma di tutte le componenti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito.
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

CAPO III
Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 12
Criteri di valutazione

1. I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.
2. I titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 1. per il 60% per i risultati raggiunti come obiettivi individuali
 2. per il 20% per i comportamenti organizzativi
 3. per il 10% per le competenze professionali
 4. per il 10% per la valutazione finale assegnata alla posizione organizzativa di riferimento.
3. Sui fattori e sui criteri di valutazione approfondimenti ulteriori sono contenuti nell'Allegato B del presente regolamento e, ove applicabile, nell'Allegato A.

Art. 13
Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori che sono stati adottati dai titolari delle posizioni organizzative o delle alte professionalità all'inizio dell'anno. Tali indicatori sono comunicati insieme ai pesi dei singoli fattori ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
1. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai titolari di posizione organizzativa e dalle alte professionalità entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità stessi.
1. Questo sistema si applica anche ai titolari delle posizioni organizzative e delle alte professionalità ai fini delle progressioni orizzontali. A questo fine la valutazione di tutti i dipendenti di categoria D è effettuata dal NDV.
1. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i titolari di posizione organizzativa e le alte professionalità ovvero il NDV nella valutazione finale.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 14
Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, della indennità di produttività.
1. La valutazione è effettuata dai titolari di posizione organizzativa e dalle alte professionalità entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che gli stessi siano valutati da parte del NDV.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

TITOLO III
Sistema premiante

Art. 15
Il bonus delle eccellenze
Articolo abrogato con la delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 16
Il premio annuale per l'innovazione
Articolo abrogato con la delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 15
Le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
1. Le valutazioni di tutti i dipendenti di categoria D sono effettuate dal NDV.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 16
Le progressioni di carriera

1. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la giunta può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno, che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, nonché per le posizioni B3 e D3 al personale della stessa categoria inquadrato in termini giuridici come B1 e D1. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
2. Si tiene conto, nell'ambito della valutazione dei titoli, degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni: a tale componente viene riservato il 50% del punteggio previsto per i titoli

Art. 17

Gli altri istituti

1. Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni

1. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale i cui oneri sono sostenuti dall'ente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni. L'assegnazione di tali premi è effettuata dal NDV.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 18

Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

1. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte del NDV, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.

1. L'attestazione del NDV è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

TITOLO IV

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Titolo abrogato con delibera n. 123 del 07/12/2011

Art. 19

Composizione

Abrogato con delibera n. 123 del 07/12/2011

Art. 20

Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

Abrogato con delibera n. 123 del 07/12/2011

Art. 21

Compiti

Abrogato con delibera n. 123 del 07/12/2011

TITOLO IV

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 19

La performance organizzativa

Il NDV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello apicale.

Per performance organizzativa si intendono soprattutto, con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altro documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 20

Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello apicale, predisposta dal NDV, è pubblicata sul sito internet dell'ente.
1. Essa viene illustrata ai consiglieri dell'ente.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

Art. 21

Trasparenza

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Programma Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello apicale;
 - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, da una parte, ed i dipendenti, da un'altra;
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
 - a) nominativi e curricula dei componenti il NDV;
 - a) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti del Direttore Generale e del Segretario;
 - b) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;

c) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.

2. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile colui che presiede alla gestione delle risorse umane. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità che non comunica per iscritto le informazioni necessarie per consentire a che presiede la gestione delle risorse umane l'adempimento delle suddette pubblicazioni. Il NDV verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Articolo così modificato con delibera di G.C. n. 123 del 07/12/2011

TITOLO V NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 22 Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dallo 1.1.2011 con riferimento alle attività svolte da tale data.
1. Alle valutazioni delle attività svolte nel periodo precedente, anche se effettuata nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza.

Allegato A– Criteri di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

Nella assegnazione del grado di valutazione si utilizza il seguente metodo:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

Esempio di scheda di valutazione degli obiettivi individuali

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
<i>Riduzione dei tempi di rilascio delle concessioni</i>	<i>Rilascio entro il tempo medio di 30 giorni</i>	<i>Punti 25</i>	<i>.....</i>	<i>80%</i>	<i>80 X 25 = 2000 sul totale di 2500</i>
<i>Intensificazione dei controlli ambientali</i>	<i>Esecuzione di almeno 300 ispezioni per ...</i>	<i>Punti 25</i>	<i>...</i>	<i>60%</i>	<i>60 x 25 = 1500 sul totale di 2500</i>

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 3500 SU 5000, CIOE' PUNTI 35 SU 50

VALUTAZIONE DELLE CAPACITA' MANAGERIALI La valutazione delle capacità manageriali espresse si articola secondo il seguente prospetto:

Grado di valutazione: 20 sufficiente

40 piu' che sufficiente

60 buona

80 distinto

100 ottima

N FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %				PUNTI
1	1. Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta	20	40	60	80	100	
2	1. Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo	20	40	60	80	100	
3	1. Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati	20	40	60	80	100	
4	1. Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità	20	40	60	80	100	
5	1. Autonomia, flessibilità e decisionalità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle	20	40	60	80	100	

situazioni		20	40	60	80
6	1. Tensione al risultato ed alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio			100	
7	1. Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

ESEMPIO

<i>N</i>	<i>FATTORI DI VALUTAZIONE</i>	<i>INDICATORE</i>	<i>PESO PONDERALE</i>	<i>GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %</i>	<i>PUNTI</i>
1	1. Innovazione e propositività <i>Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</i>	<i>Proposta del PEG</i>	4	20	<i>4 x 20= 80 su totale di 400</i>
2	1. Interazione con gli organi di indirizzo politico <i>Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle</i>	...	2	20	<i>2 x 20= 40 su un totale di 200</i>

direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo

3	1. Gestione delle risorse umane <i>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati</i>	..	2	60	2 x 60= 120 su un totale di 200
4	1. Gestione economica ed organizzativa <i>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità</i>	...	4	80	4 x 80= 320 su un totale di 400
5	1. Autonomia, flessibilità e decisionalità <i>Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori; di sapere assumere le decisioni anche in condizioni di incertezza e di adattarsi alle situazioni</i>	...	4	100	4 x 100= 400 su un totale di 400
6	1. Tensione al risultato ed alla qualità <i>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato e di attivarsi per il miglioramento del servizio</i>	2	100	2 x 100= 200 su un totale di 200
7	1. Collaborazione <i>Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale</i>	2	80	2 x 80= 160 su un totale di 200

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 1320 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 2000, CIOE' PUNTI 13,2 SU UN TOTALE DI PUNTI 20

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			20 40 60 80 100	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			20 40 60 80 100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10

ESEMPIO

1) N	1) FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	1) PESO PONDERALE	1) GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	P	3) PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali	Adeguamento entro i 30 giorni successivi dei moduli alle novità	6	20		6X20= 120 su un totale di 600
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie	Mancato annullamento di atti	4	80		4x80= 320 su un totale di 400

PUNTEGGIO OTTENUTO PUNTI 1000 SU UN TOTALE ATTRIBUIBILE DI 2000, CIOE' PUNTI 5

Allegato B– Criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Descrizione dell'obiettivo	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo

Nella assegnazione del grado di valutazione si tiene conto dei seguenti fattori:

- fino al 30% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- fino al 50% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- fino allo 80% quando l'obiettivo è stato raggiunto come concordato;
- fino al 100% quando l'obiettivo è stato superato;

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso degli obiettivi e del giudizio.

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI La valutazione dei comportamenti organizzativi si articola secondo il seguente prospetto:

1) N	1) FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORI	PESO PONDERALE	1) GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	3) PUNTI
1	1. Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura			20 40 60 80 100	
2	1. Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività			20 40 60 80 100	
3	1. Autonomia Capacità di dare risposta			20 40 60 80 100	

da solo alle specifiche esigenze

4	1. Attenzione all'utenza	20	40	60
	Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza	80	100	
5	1. Lavoro di gruppo	20	40	60
	Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi	80	100	

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE 20 PUNTI

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI La valutazione delle competenze professionali si articola secondo il seguente prospetto:

1)	N	1)	INDICATORE	1)	1)	P	P
				ES	GRAD	U	
				O	O	N	
				POND	DELL	T	
				ERAL	A	I	
				E	2)		
					VALU		
					TAZI		
					ONE		
					IN %		
1		Aggiornamento delle conoscenze		20	40	60	
		Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali		80	100		
2		Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie		20	40	60	
				80	100		

PUNTEGGIO TOTALE MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 10

Parere Favorevole del 07-12-2011 di REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile di Area
F.to CAMPANELLI FRANCESCA

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Sindaco – Presidente
F.to TACCONI NAZZARENO

Il Segretario Comunale
F.to DOTT.SSA MARIA STELLA

PUBBLICAZIONE

Si attesta che la copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line legge 18 Giugno 2009, n. 69.

Dalla Residenza comunale, 15-12-11

Il Segretario Comunale
F.to DOTT.SSA MARIA STELLA

ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D. Lgs.267/2000;
- La presente deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio;

Dalla Residenza comunale, 15-12-11

Il Segretario Comunale
F.to DOTT.SSA MARIA STELLA

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza comunale, 15-12-11

Il Segretario Comunale
DOTT.SSA MARIA STELLA

Ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.Lgs. n. 39/1993 la firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile.