



COMUNE DI SALE

Provincia di Alessandria

Copia

DELIBERAZIONE N. 70

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto : *Adeguamento regolamento sull'ordinamento uffici e servizi ai principi generali del D.Lgs. 150/2009, in materia di valutazione del personale e ciclo della "performance".*

L'anno **duemiladieci** addì **tredecim** del mese di **dicembre** alle ore 11,00 nella Sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano

N. D'ORD.	COGNOME E NOME		PRESENTI	ASSENTI
1	BARCO Angelo	SINDACO	SI	
2	GOGGI Marco	ASSESSORE		SI
3	AMATO Tommaso	ASSESSORE	SI	
4	ARZANI Lazzarina	ASSESSORE		SI
5	RIPPA Fabrizia	ASSESSORE		SI
6	SICBALDI Daniela	ASSESSORE	SI	
7	TRAVELLA Guido Daniele	ASSESSORE	SI	
		Totale	4	3

Assiste e partecipa all'adunanza il **Segretario Comunale Dr. Ercole Lucotti** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Sindaco Prof. Angelo Barco** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 150/2009 c.d. "Decreto Brunetta" ha introdotto delle nuove disposizioni in materia di pubblico impiego;
- alcune di queste disposizioni devono essere recepite negli ordinamenti degli EE.LL. entro il 31/12/2010 attraverso le opportune modifiche da apportare al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, quali ad esempio l'istituzione dell'organismo indipendente di valutazione del personale (O.I.V.);

EVIDENZIATO al riguardo che l'Ente dispone già di un sistema di valutazione del personale compatibile con i principi generali del D.Lgs. 150/2009 in quanto fondato sul principio della selettività e meritocrazia;

DATO ATTO che:

- ✓ il cosiddetto ciclo della performance, cioè le prestazioni della pubblica amministrazione considerate dal punto di vista del loro svolgimento e del loro risultato (dall'inglese *to perform* che significa *produrre e portare a compimento qualcosa*), a livello comunale risulta riconducibile a tutta l'attività di programmazione e di definizione degli obiettivi che partendo dalle linee programmatiche di mandato confluite nel Piano Generale di Sviluppo, si snoda attraverso la Relazione Previsionale e Programmatica, il Bilancio Annuale e Pluriennale, il Programma dei LL.PP. sino al Piano Esecutivo di Gestione (ovvero al Piano Risorse Obiettivi) giungendo alla valutazione dei Responsabili di Servizio e del personale ed all'eventuale bilancio di mandato;
- ✓ Il vigente ordinamento interno degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali dello Statuto Comunale è, di fatto, già improntato, attraverso la distinzione tra funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo e funzioni gestionali, alla valorizzazione ed ampia autonomia gestionale delle figure preposte alla direzione dei servizi;
- ✓ l'attuale metodologia di valutazione del personale è basata sullo stretto collegamento tra incentivi, da un lato, grado di conseguimento degli obiettivi e comportamenti organizzativi, dall'altro;

VISTA la deliberazione consiliare n. 37 del 29/11/2010, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui sono stati definiti i criteri generali cui la Giunta Comunale dovrà attenersi in sede di adeguamento del regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel D.lgs. n. 150/2009 nel modo seguente :

- a) presidio dell'autonomia organizzativa dell'Ente e quindi sola applicazione delle norme richiamate dall'art. 16 del D.Lgs.150/2009 e non delle norme a loro volta richiamate dagli articoli evocati;*
- b) salvaguardia dell'impianto organizzativo e del sistema di valutazione vigenti per tutti gli aspetti che risultino coerenti con i principi contenuti nel D.lgs. n. 150/2009;*
- c) istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in sostituzione del Nucleo di Valutazione, con opzione per la forma monocratica per ragioni di contenimento della spesa, col supporto esterno del Segretario Comunale, e con il mantenimento delle funzioni già attribuite al Nucleo di valutazione coordinate con gli adeguamenti in materia di misurazione e valutazione della cosiddetta "performance" ;*
- d) adeguamento dei meccanismi di misurazione e di valutazione della "performance" ai principi in materia, con particolare riguardo all'introduzione delle fasce di merito che si indicano in numero di tre;*
- e) ampia trasparenza intesa come accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, delle informazioni riguardanti l'organizzazione ed ogni fase del ciclo di gestione della "performance".*

FATTO CONSTARE che, dovendo istituire l'organismo indipendente di valutazione e disciplinarne il suo funzionamento in sostituzione del nucleo di valutazione vigente, con decorrenza

dal 1/01/2011 risulteranno caducati i criteri approvati per la gestione in forma associata del Nucleo di Valutazione con la deliberazione G.C. n.6 del 30/01/2010, nonché revocata la nomina dei membri esterni del NdV effettuata con la deliberazione G.C. n. 7 del 30/01/2010;

PRESO ATTO di quanto stabilito al riguardo dall'art. 14 del citato D.Lgs. 150/2009 in merito alla composizione, nomina e requisiti dell'O.I.V.;

EVIDENZIATO altresì che, secondo gli orientamenti prevalenti espressi dalla CIVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità) il Segretario Comunale non debba far parte di tale organismo;

TUTTO ciò premesso, ritenuto e motivato;

VISTO il testo allegato che riporta nello specifico le integrazioni da apportare al regolamento, e precisamente l'inserimento di un nuovo titolo rubricato "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*" composto di n.3 articoli denominati, rispettivamente :

- : "*Organismo indipendente di valutazione*"
- "*Metodologia permanente di valutazione*"
- "*Istituti di premialità*"
- "*Trasparenza*"

PRECISATO che le suddette modifiche regolamentari (salvo proroghe di legge) trovano applicazione per le valutazioni inerenti gli anni 2011 e successivi,

DATO ATTO di avere informato in merito all'adottando provvedimento la R.S.U. locale, precisando al riguardo che il contenuto delle modifiche proposte, peraltro dettate da disposizioni di legge, non sono oggetto di concertazione né di contrattazione;

RITENUTO dover deliberare in conformità;

ATTESO che le modifiche in argomento sono compatibili con i criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale in quanto viene salvaguardato l'attuale impianto organizzativo e gestionale degli uffici e servizi fondato sulla separazione tra atti di indirizzo attribuiti alla sfera politica e atti gestionali di competenza dei responsabili di servizio e del Segretario Comunale;

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. ed in particolare gli artt. 48 e 89;
- il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 150/2009 ;
- lo Statuto comunale;
- Il vigente Regolamento di Organizzazione –Parte I del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

DATO ATTO che sulla proposta di delibera è stato acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica amministrativa del Segretario Comunale ex art. 49 TUEL come riportato in calce;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

- 1) di richiamare la premessa parte integrante e sostanziale della presente.
- 2) Di apportare al vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici le modifiche costituite dalle integrazioni figuranti nel testo allegato (inserzione del Titolo IV bis composto di n.3 articoli) che si approva con la presente e ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 3) Di dare atto che con decorrenza dal 1/01/2011 risulteranno caducati i criteri approvati per la gestione in forma associata del Nucleo di Valutazione con la deliberazione G.C. n.6 del 30/01/2010, nonché revocata la nomina dei membri esterni del NdV effettuata con la deliberazione G.C. n. 7 del 30/01/2010;

TITOLO IV BIS

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 37 bis – Organismo indipendente di valutazione

1. E' istituito, per le finalità di cui all'art. 1, comma 1 lettere c) e d) dell'art. 147 D. Lgs. n.267/2000 e di cui al D.lgs. n.150/2009 l'Organismo indipendente di valutazione(OIV).
2. L'Organismo indipendente di valutazione è organo monocratico composto da un Esperto esterno all'Amministrazione, scelto tra docenti universitari, pubblici funzionari o liberi professionisti, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi e di adeguata esperienza e competenza professionale nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.
3. L'esperto esterno è nominato dal Sindaco per un periodo di tre anni, rinnovabile. Ai sensi del comma 6 quater dell'art. 7 del D.lgs. n. 165/2001, per la sua selezione non è necessario procedere mediante procedure comparative. La nomina, è effettuata dal Sindaco previa valutazione del curriculum. Nel decreto sindacale di nomina è stabilito il compenso da attribuire. Non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo indipendente di valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
4. All' Organismo indipendente di valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:
 - a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e del sistema premiante;
 - c) elabora proposte da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale in ordine ai criteri e parametri per la valutazione della retribuzione di posizione e della

retribuzione di risultato dei Responsabili di servizio nonché in ordine alla metodologia di valutazione del personale dipendente;

- d) elabora proposte da sottoporre all'approvazione del Sindaco in ordine ai criteri per la valutazione del Segretario Comunale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato,
 - e) espleta adempimenti, quali la graduazione del peso degli obiettivi in base a complessità e tipologia, che siano speculari ad una corretta attuazione del processo di valutazione e di misurazione dei risultati;
 - f) valida la relazione sulla performance sulla base del Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale;
 - g) propone al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale ;
 - h) propone al Sindaco la valutazione del personale con incarico di Responsabile di Servizio e l'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;
 - i) fornisce supporto al Segretario Comunale in sede di attività di selezione del personale ai fini dell'attribuzione di progressioni economiche orizzontali;
 - j) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al D.lgs.n.150/2009;
 - k) effettua il controllo strategico, come definito dall'art. 147 comma 1 lettera d) del D.lgs. n. 267/2000;
 - l) espleta eventuali altri compiti assegnati dal Sindaco, che il contratto collettivo nazionale di lavoro, le disposizioni legislative, statutarie e regolamentari attribuiscono all'Organismo indipendente di valutazione ;
 - m) espleta ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro al Nucleo di valutazione.
5. L'Organismo indipendente di valutazione svolge la sua attività in modo autonomo, col supporto esterno del Segretario Comunale per quanto di competenza in materia di gestione giuridica del personale.
 6. L'OIV ha accesso ai documenti amministrativi formati o detenuti dal Comune e può richiedere agli uffici, verbalmente o per iscritto, informazioni e relazioni utili all'espletamento dell'incarico.
 7. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 11 comma 8 del d.lgs. n. 150/2009 sono pubblicati nell'apposita sezione *"trasparenza, valutazione e merito"* del sito istituzionale del Comune il nominativo, il curriculum ed il compenso percepito dall'OIV.
 8. In sede di prima applicazione della norma istitutiva dell'OIV, quest'ultimo, relativamente al procedimento di valutazione dell'attività e dei risultati anno 2010,

procederà a tutti gli adempimenti che nel contesto di tale procedimento risultano in atti attribuiti al Nucleo di Valutazione.

9. Per gli istituti non disciplinati dal presente articolo o comunque dal presente Regolamento, e relativi alla misurazione, valutazione e trasparenza della cosiddetta "performance", si fa rinvio alle normative di settore direttamente applicabile agli enti locali, precisando altresì quanto segue:
 - per organo di indirizzo politico amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui ai precitati artt. 5 e 15 del D.Lgs. 150/2009, si intendono il Consiglio e la Giunta Comunale, per /quanto di rispettiva competenza ai sensi del vigente ordinamento istituzionale degli enti locali;
 - in coerenza con le linee programmatiche di mandato, con il Piano Generale di Sviluppo di cui all'art. 165 comma 7 del D.lgs. n. 267/2000 dell'art. 13 comma 3 del D.lgs. n. 170/2006, la relazione previsionale e programmatica di durata triennale, allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale di pari durata, definisce i programmi / progetti nonché le finalità per ciascun programma / progetto cioè gli obiettivi gestionali, che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico;
 - gli obiettivi gestionali vengono ulteriormente indicati e dettagliati in coerenza con i programmi / progetti contenuti nella relazione previsionale e programmatica, in sede di Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato dalla Giunta Comunale con riferimento a ciascun esercizio finanziario, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale.
 - Il cosiddetto "*piano della performance*" di cui al D.lgs. n. 150/2010 coincide, in senso più generale, con la relazione previsionale e programmatica e, in senso più dettagliato e operativo, con il PEG annuale.
 - la cosiddetta "*relazione sulla performance*" di cui al D.lgs. n. 150/2010 si identifica con la relazione sull'attuazione degli obiettivi riferiti all'anno precedente, che viene redatta contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario precedente entro il 30 aprile di ciascun anno e che trova un livello intermedio di verifica e monitoraggio nello stesso anno di riferimento degli obiettivi in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli equilibri di bilancio e ricognizione dello stato di attuazione dei programmi da adottare entro il 30 settembre di ciascun anno.

Art. 37 ter - Metodologia permanente di valutazione

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è graduata dai Responsabili di servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:

a) **al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali;** a tali obiettivi, indicati nel PEG annuale, viene attribuito un peso che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo – di qualità – di risparmio –di quantità- di routine.) La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo. La graduazione di tale peso può essere così definita: strategicità: max punt. 60 – rilevante 50 – normale 30- complessità: max punt. 40 – rilevante 30- normale 20 – Il punteggio dato dai due fattori suddetti è ponderato in base al tipo di obiettivo: sviluppo: 1 – qualità 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5 – Gli obiettivi devono essere misurabili : all'uopo, per ciascun obiettivo vengono indicati i risultati attesi .

b) **ai comportamenti professionali e organizzativi:** in tale ambito costituiscono oggetto di valutazione, fra gli altri, la qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa e le competenze dimostrate. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata attraverso scheda di valutazione così strutturata:

PARAMETRI PRINCIPALI	INSUFFICIENTE 1	SUFFICIENTE 2	DISCRETO 3	OTTIMO 4	ECCELLENTE 5
1. apporto in termini di precisione e puntualità di risposta					
2. apporto in termini di assiduità e di impegno					
3. apporto in termini di collaborazione all'interno del servizio					
4. apporto in termini di collaborazione verso altri servizi					
5. flessibilità e adattamento organizzativo					
PARAMETRI INTEGRATIVI (3 SU 5)					
6. apporto in termini di competenze professionali					
7. orientamento all'utenza					
8. orientamento al risultato					
9. apporto in termini di autonomia/responsabilità					
10. apporto in termini di iniziativa					
PUNTEGGIO TOTALE					
GIUDIZIO AI FINI DELLA PROGRESSIONE	INSUFFICIENTE DA 8 A 11	SUFFICIENTE DA 12 A 19	DISCRETO DA 20 A 27	OTTIMO DA 28 A 35	ECCELLENTE DA 36 A 40

2.L'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale si articola come segue:

- a) distribuzione potenziale del fondo complessivo inizialmente sulla base delle categorie attraverso i seguenti parametri di ponderazione; D: 1 – C: 0.9 – B: 0.8. A: 0,7. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale. Alla definizione della quota non concorrono i dipendenti incaricati di posizione organizzativa.
- b) definizione di 3 fasce di merito composte,rispettivamente dal 34% (fascia più elevata), dal 33% e dal 33% del personale dipendente; la quantità percentuale delle risorse da assegnare ad ogni fascia compete alla contrattazione decentrata integrativa. In ogni caso a coloro che si collocano nella fascia più elevata deve essere attribuita una quota prevalente delle risorse. Non è consentito che dipendenti collocatisi in fasce inferiore ricevano un premio di importo più elevato rispetto a quelli collocati in fascia superiore: in tal caso al dipendente della fascia inferiore sarà attribuito un premio di importo eguale a quello attribuito al dipendente collocatosi all'ultimo posto della fascia superiore.
- c) valutazione da parte dei Responsabili dei servizi dei singoli dipendenti sulla base di un punteggio che tiene conto per il 70% del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi e per 30% dei comportamenti organizzativi;
- d) applicazione delle fasce di merito distintamente per categorie di personale con riferimento alla generalità dei servizi.
- e) a parità di punteggio si osservano i seguenti criteri di preferenza in ordine di priorità: 1) punteggio conseguito per il raggiungimento degli obiettivi; 2) punteggio conseguito nel fattore comportamentale capacità di iniziativa personale e organizzativa; 3) minore differenziazione di punteggio ottenuto tra i fattori comportamentali.

3.La misurazione e valutazione dei Responsabili di servizio ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è collegata :

- a) per il 70% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali "qualificanti", alcuni dei quali possono coincidere con gli obiettivi gestionali assegnati al servizio. Agli obiettivi è attribuito un peso ponderato in base alla tipologia . sviluppo: 1 – qualità 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5 –
- b) per il 30% ai comportamenti professionali e organizzativi come segue:
 - ✓ capacità direttiva e motivazionale punteggio max 4

- ✓ capacità di problem solving ed organizzativa punteggio max 12
- ✓ capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi punteggio max 4
- ✓ tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 4
- ✓ capacità relazione interna ed esterna punteggio max 3
- ✓ capacità di relazioni istituzionali punteggio max 3

4. Per i responsabili di servizio opera il seguente criterio di differenziazione: previsione di 3 fasce di merito costituite rispettivamente dal 40%, dal 40% e dal 20% del personale titolare di posizione organizzativa; alla prima fascia si attribuisce il 100% della retribuzione di risultato spettante in base alla percentuale di conseguimento degli obiettivi; alla seconda fascia l'importo corrispondente alla percentuale di conseguimento ridotto del 5%; alla terza fascia l'importo corrispondente alla percentuale di conseguimento ridotto del 10%. A parità di punteggio si osservano i seguenti criteri di preferenza in ordine di priorità: 1) punteggio conseguito per il raggiungimento degli obiettivi; 2) punteggio conseguito nel fattore comportamentale capacità problem solving e capacità organizzativa; 3) la minore differenziazione di punteggio ottenuto tra i fattori comportamentali.

5. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. All'uopo costituiscono fattori di valutazione: a) il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi come più sopra indicati; b) i risultati ottenuti nelle prestazioni, espressi attraverso un giudizio basato sull'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini del conseguimento della progressione economica con le modalità che saranno oggetto di contrattazione decentrata.

6. Quando le progressioni economiche orizzontali riguardino i Responsabili di servizio, il giudizio di cui alla lettera b) del precedente comma 6 è espresso dal Segretario Comunale.

Art. 37 quater - Istituti di premialità

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono rappresentati, oltre che dalle progressioni economiche orizzontali e dalle progressioni di carriera consentite dal vigente ordinamento, dai seguenti istituti:
 - a) attribuzione di incarichi (di coordinamento, di procedimenti complessi) e di responsabilità d'ufficio ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) CCNL 01/04/1999, con fondi a carico della contrattazione decentrata;

- b) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, con oneri a carico del bilancio comunale ed entro i limiti della spesa per la formazione dei dipendenti, con i seguenti criteri: a) l'accesso è consentito al personale che , per un biennio consecutivo, si sia collocato al primo posto della fascia di merito più elevata della categoria di appartenenza. b) a parità di merito la selezione è operata previa valutazione comparativa effettuata dal Segretario Comunale in ordine alle maggiori ricadute positive che l'accrescimento professionale può determinare sulla qualità e l'andamento dei servizi
- c) eventuali altri istituti recepiti dalla contrattazione nazionale collettiva quali i cosiddetti "bonus annuale delle eccellenze" ed il " premio annuale per l'innovazione", con fondi a carico della contrattazione decentrata , da attuarsi in coerenza con la realtà ordinamentale del Comune e nel rispetto dei vincoli finanziari in materia di spesa per il personale e, in modo particolare, di spesa per la contrattazione decentrata.

Art. 37 quinquies- Trasparenza

- 1) Sul sito istituzionale del Comune è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito" , ove con caratteristiche di ampia visibilità sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della cosiddetta "performance".
- 2) Sono, in particolare, pubblicati sul sito nell'apposita sezione di cui al comma 1 tutti i dati e le informazioni in materia di personale previste dalle vigenti norme di legge.

IL PRESIDENTE
f.to Prof. Angelo Barco

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Ercole Lucotti

E' copia conforme all'originale

Sale lì, 22.12.2010

**IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Ercole Lucotti**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi

dal 22.12.2010

al 05.01.2011

Sale lì, 22.12.2010

**IL NOTIFICATORE
f.to Graziella Fleba**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico Io sottoscritto Segretario Comunale che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 22.12.2010 all'Albo Pretorio, ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Sale lì, 22.12.2010

**IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Ercole Lucotti**

La presente deliberazione :

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U. Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.lgs 267/2000, in **data**
 è divenuta esecutiva il _____ essendo trascorsi 15 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio

**IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Ercole Lucotti**