



# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

Provincia di Pavia

Via Roma, 4

Tel. 0385.75014 – Fax 0385.75014

Cod. Fisc. 01756890180

**N. 33 Reg. Delib.  
del 05/03/2019**

**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' E RESPONSABILITA' SPECIFICHE.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **cinque** del mese di **marzo**, alle ore **venti** e minuti **trenta**, nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, osservate tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. n. 267/2000 e dallo Statuto comunale vigente, è stata oggi convocata in seduta la GIUNTA COMUNALE.

Presiede il Sindaco **VERCESI CESARINO**.

Su numero tre componenti risultano i seguenti presenti e assenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente
<i>VERCESI CESARINO</i>	<i>Sindaco</i>	Si
<i>BRANDOLINI PAOLA</i>	<i>Vice Sindaco</i>	Si
<i>DACREMA MONICA</i>	<i>Assessore</i>	Si
Totale PRESENTI		3
Totale ASSENTI		0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione.

Il Sig VERCESI CESARINO, in qualità di Sindaco, assunta la presidenza, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e il sistema premiante adeguato alla cd "Riforma Brunetta" D.Lgs.150/09 approvato con deliberazione di G.C. n° 24 del 18 marzo 2011;

Visto il neo C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato con deliberazione di G.C. n° 85 del 19.12.2018 aggiornato con il D.lgs. 74/2017 che ha definito le modalità di liquidazione della parte accessoria del fondo incentivante ai dipendenti.

Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C. n. 84 del 19.12.2018 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi/ Piano delle Performance 2018 che prevede obiettivi di "mantenimento", "miglioramento" e/o di "sviluppo" misurabili a fine anno;

Richiamata la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (OdV) SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati da cui risulta che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti al 100%;

Dato atto che ai sensi del D.lgs. 150/09 l'OdV propone, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance, all'organo politico-amministrativo la valutazione annuale delle performance;

Richiamate le schede di valutazione di dipendenti e degli incaricati di P.O., allegate alla relazione dell'OdV, con la modifica sopra riportata, che individua, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la produttività da liquidare ai dipendenti e l'indennità di risultato da liquidare ai Responsabili con P.O.

Richiamato il C.C.D.I. 2018-2020 sottoscritto in data 21.11.2018, la cui autorizzazione alla sottoscrizione è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 83 del 19.12.2018, con particolare riferimento all'art.13 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria - punti da 4 a 7 e 10 che prevedono:

4. *In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:*
  - a. *per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;*
  - b. *in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;*
  - c. *in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.*
  - d. *in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.*
5. *Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione.*
6. *La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità quivi indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.*
7. *L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.*
10. *una progressione sulla base delle valutazioni anno 2018 a decorrere dal 1.1.2019.*

Dato atto che vi è un solo dipendente con i requisiti di partecipazione alla selezione per la progressione orizzontale;

Viste la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente da cui risulta che il sig. Massimo Sassoni ha una valutazione ben al di sopra del minimo consentito per la progressione;

Ritenuto di riconoscere la PEO del sig. Massimo Sassoni dalla Cat. C5 alla Cat. C6 a decorrere dal 1.1.2019

Visto lo Statuto Comunale ed il Regolamento di Contabilità;

Visto il D.lgs 267/2000;

Acquisiti in pareri in ordine alle regolarità tecnico/contabili espressi dal funzionario responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.lgs267/2000;

Con voti: unanimi e palesi espressi per alzata di mano;

#### DELIBERA

Per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente riportato:

1. di approvare la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE** con le allegate schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2018 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati con le modificazione meglio sopra riportate, come segue:

#### VALUTAZIONE

##### **INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA FINANZA ED AA.GG.**

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:

Maria Cristina Torreggiani

##### **INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA TECNICA**

arch. Marcello Passerini

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

##### **PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI**

Sig. SASSONI

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale di 100/100;

2. di liquidare ai Responsabili con Posizione Organizzativa indennità di risultato pari al 25% sulla base della percentuale di valutazione;

3. di liquidare ai dipendenti la produttività prevista dal CCDI 2018 sulla base della percentuale di valutazione, e le somme relative alle responsabilità individuali, imputando l'onere ai pertinenti capitoli del bilancio 2019/2021, gestione residui, come segue:

Dipendente	Produttività	Maneggio valori	Responsabilità di procedimento
Sig. Sassoni Massimo	4.810,00 €	190,00 €	
Sig. Valle Amedeo			400,00 €
Sig. Scarani Luisa Maria			208,33 €

dando atto che, in quanto questo ente nel 2018 aveva un solo dipendente valutato non incaricato di posizione organizzativa, per il sig. Valle, pur valutato, non è stata prevista la produttività.

5. di riconoscere la progressione orizzontale del sig. Massimo Sassoni dalla Cat. C5 alla Cat. C6 a decorrere dal 1.1.2019;

5. di dare mandato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Valutazione e Trasparenza" sia questa deliberazione, sia il PDO che la **RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE** con le allegate schede di valutazione";

6. di dichiarare la presente deliberazione, stante l'urgenza immediatamente eseguibile con la seguente votazione unanime espressa per alzata di mano ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.

# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

## RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE.

L'anno 2019 il giorno venti del mese di febbraio alle ore 17.00 nella Sede del Comune di San Damiano Al Colle si è riunito il Nucleo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2018 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta assegnati ai Responsabile di Area e ai dipendenti in relazione al raggiungimento delle performance 2018.

Il Nucleo di Valutazione è composto nella persona del Dr. Umberto Fazio Mercadante - Presidente

Visto il sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti approvato con deliberazione di G.C. 85 del 19.12.2018 aggiornato al D.lgs.n° 74/2017 cd. Legge Madia che ha apportato delle modificazioni che sono state validate dal NdV come previsto dalla normativa citata;

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi 2018 da parte dei dipendenti e visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

### 1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

#### PRESENTAZIONE

Il D.Lgs.150/09 prevede che gli enti locali si adeguano ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguano non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs.150/09 così come modificato dal D.lgs.74/2017 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse.

Si ricorda, inoltre, che in base all'art.10 c.1 lett. a) del d.lgs. 74/2017, anche per tutti gli enti locali, la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

È infine importante precisare che la misurazione e valutazione della performance si riferiscono ad unità di analisi differenti ma tra loro correlate: 1. amministrazione nel suo complesso; 2. Le aree dell'amministrazione; 3. Obiettivi; 4. individui.

Le unità di analisi 1, 2, 3 rientrano nel perimetro della performance organizzativa; mentre quando il focus si sposta sull'individuo si entra nel campo della performance individuale.

È evidente che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

Per quanto riguarda le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio si demanda alle risorse previste negli appositi capitoli di bilancio stanziati per i

servizi dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di programmazione/Documento Unico di Programmazione 2018-2020.

## **FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE**

In particolare questa Amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

La messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo pluriennale.

**PDO/PDP - Obiettivi e indicatori:** Strumento di punta per l'attuazione della valutazione delle Performance è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PDP) che questa Amministrazione elabora annualmente per le finalità sopra citate.

**La Performance individuale:** Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle P." la P. individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

- a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "come è stato fatto").
  - b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "cosa è stato fatto");
- mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

Da evidenziare che con il D.Lgs.74/2017 è stata abrogata l'applicazione dell'istituto delle fasce di merito ed inoltre, con riguardo alla previsione della selettività delle valutazioni, si dà atto che in questo ente risulta impraticabile per l'OdV pretendere e imporre delle differenziazioni di valutazione in considerazione del piccolo numero e della diversità di attività poste in essere da ciascuno.

**La Performance organizzativa:** La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della Performance Organizzativa, in un Comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

**Sistema di trasparenza e integrità :** Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2018 è stata attivata il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2018 previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" come indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013.

A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un mediocre lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Inoltre è stato rivisto e ripubblicato il "Codice Disciplinare" a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PdP). La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2018 riportata sul sito di questo comune.

## 2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2018 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il CCDI prevede che la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 70% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 30% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

### VERIFICA

Viste le apposite relazioni dei responsabili e da parte dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi riportate nel prospetto del PDO/PdP 2018;

Preso atto che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del Comune di San Damiano al Colle prevede che il risultato e la produttività sia liquidato per il 50% sulla base della valutazione da parte dell'OdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 50% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV per quanto riguarda la Direttrice e da parte dei Responsabili per i collaboratori.

### VERIFICA

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO/PdP 2018 sulla base la relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO/PdP 2018.

#### PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PdP 2018

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO/PdP della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;

del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

**Responsabile Servizio Tecnico: Arch. Passerini: obj nn.1, 2,3,4,14 e 15**

**Responsabile Servizio Amministrativo/Finanziario: Maria Cristina Torreggiani: obj nn.5,6,7,8,9,10,11,12,13,14 e 15**

Referente obiettivi sig. Sassoni: n°1,5 e 8

Referente obiettivi sig. Valle: n°11, 12 e 13

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Archivio concessioni cimiteriali FASE 3	Aggiornamento registro concessioni, registrazione movimenti di inumazioni/tumulazioni ed esumazioni/estumulazioni, comunicazione ai concessionari scadenza contratti fino all'anno 2017	Aggiornamento registro concessioni - redazione atti per n. 4 nuove posizioni; registrazione n. 26 movimenti di inumazioni/tumulazioni ed esumazioni/estumulazioni; importo derivante da concessioni/rinnovi/diritti pari a euro 2.650,00

2	Manutenzione cimiteri comunali	Attività di monitoraggio dei dissesti ed analisi tecnica dei medesimi	Monitoraggio continuo delle strutture ed individuazione delle cause innescanti anche tramite l'apporto di consulenze geologiche specialistiche e successiva attività di RUP per interventi di consolidamento e messa in sicurezza dei cimiteri del capoluogo e della frazione Mondonico (euro 18.000).
3	Bando video sorveglianza	Interventi non programmati	Redazione del progetto di "Fornitura e posa in opera ampliamento del sistema di videosorveglianza per il controllo del territorio comunale", approvato con Delibera N. 51 DEL 26.06.2018, adempimenti relativi all'ottenimento del finanziamento regionale con coordinamento della fase propedeutica dei lavori
4	Efficientamento informatico della tenuta del registro pratiche edilizie	Annotazioni su foglio elettronico	Inserimento di algoritmi utili al monitoraggio continuo delle pratiche edilizie tramite la rielaborazione dei database passivo con un database attivo sul quale sono state trasposte tutte le pratiche attive dal 2017.
5	Riscossione tassa pubblicità anni 2015-2016-2017	Riscosso fino all'anno 2014	Aggiornamento concessioni pubblicitarie: individuazione nuovi contribuenti, popolazione dati in archivio informatico, calcolo importi annualità 2018-2019 - predisposizione atti e verifica modifiche posizioni emesse in data 28.2.2018 richieste di versamento per € 1.856,07, relative a n. 12 contribuenti
6	<b>PAREGGIO DI BILANCIO</b> Rispetto dell'obbligo del pareggio di bilancio con relative certificazioni e rispetto della tempistica	Effettuati i monitoraggi previsti dalla normativa vigente. L'obiettivo di pareggio di bilancio per l'esercizio 2017 è stato rispettato.	28.3.2018: Trasmesso monitoraggio 2° semestre 2017; 30.3.2018: Trasmessa certificazione digitale anno 2017; 25.7.2018: Trasmesso monitoraggio 1° semestre 2018
7	<b>RICOSTRUZIONE E VERIFICA</b> fascicolo personale del dipendente in vista del collocamento a riposo.	Fascicolo personale incompleto	Aggiornamento del fascicolo del dipendente, con i passaggi di livello e i periodi di astensione dal lavoro. Documentazione richiesta dal Ministero per predisporre la pratica di collocamento a riposo per inabilità al lavoro del dipendente R.E.
8	Riscossione tassa pubblicità anni 2015-2016-2017	Riscosso fino all'anno 2014	Riscossi € 621,77. Individuati € 1.234,30 da incassare
9	<b>ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018</b>		Trasmissione rendiconto alla Prefettura e alla Regione in data 25.6.2018, entro il termine
10	<b>CCNL : Applicazione rinnovo contrattuale enti locali</b>	Ultimo rinnovo anno 2009	Effettuato il pagamento degli arretrati contrattuali con lo stipendio del mese di giugno 2018
11	Attuazione della Legge 219/2017 recante le nuove <b>NORME SUL BIOTESTAMENTO</b> . Dal 31 gennaio 2018 con il biotestamento tutti i cittadini hanno diritto ad esprimere ora, consegnandole presso l'Ufficio dello Stato civile del Comune di residenza che hanno un registro, ad un notaio, lettere firmate		Non ancora istituito elenco in quanto nessuna disposizione DAT ricevuta.

	<p>autenticare con le loro decisioni future in materia sanitaria.2018. La Circolare 1/2018 del M.I. chiarisce che non sussiste l'obbligo di istituzione di un nuovo Registro. Ma solo di registrazione delle Disposizioni Anticipate di Trattamento (DAT) ricevute in un apposito elenco, dopo averne verificato i presupposti di consegna.</p>		
12	<p>Adeguamento alle disposizioni in materia di ANPR/Anagrafe Digitale Unica : portare a completamento il processo di migrazione delle anagrafi locali verso un'unica base dati nazionale centralizzata. ANPR (base di dati nazionale, che subentra all'Indice nazionale delle anagrafi (INA), all'Anagrafe della popolazione italiana residente all'estero (AIRE) e alle anagrafi della popolazione residentee dei cittadini italiani residenti all'estero tenute dai Comuni</p>	<p>Gestione locale delle anagrafi</p>	<p>Attivato processo per migrazione ANPR ancora da portare a compimento in quanto rinviata la scadenza al 31-12-2019 dal Ministero.</p>
13	<p>ELETTORALE: GESTIONE ELEZIONI POLITICHE E REGIONALI DEL 4 MARZO 2018</p>		<p>Rendiconto da trasmettere entro il 4.7.2018 - Saranno rendicontate le spese erogate ai componenti del seggio elettorale e le spese relative alle ore straordinarie eseguite dai dipendenti facenti parte dell'Ufficio elettorale costituito per le Elezioni</p>
14	<p>Collegamento Performance/Programma anticorruzione: I responsabili di struttura dovranno, entro la fine del 2018:</p> <p>1. fornire al Responsabile anticorruzione le informazioni necessarie e le proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto; 2. aggiornare il Codice disciplinare del personale</p>	<p>Predisposto Programma Anticorruzione 2018-2020</p>	<p>Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 mentre già precedentemente era stato approvato il Codice di Comportamento Interno a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs.74/2017. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione. La funzione di controllo dell'effettiva attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente da parte del RPC, è stata riportata nella Relazione del Presidente Prevenzione Anticorruzione anno 2018 riportata sul sito di questo comune.</p>

15	<b>TRASPARENZA :</b> Inserimento ed aggiornamento dati e atti di propria competenza sul sito comunale in "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	vedi griglia monitoraggio trasparenza al 31.03.2018 pubblicato sul sito	Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2019 è stato confermato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che è un allegato del PTPC, e ad aprile 2018 è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati al 31.3.2018 previsti dalle delibere dell'ANAC. Sul sito sono state aggiornate le sezioni di "Amministrazione trasparente" come indicato dal D.lgs.97/2016 che ha modificato ed integrato il D.Lgs 33/2013. A seguito di collegamento con il sito del Comune si dà atto che è stato effettuato un mediocre lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni. Ma superiori al'80% e pertanto il NdV valuta e misura il raggiungimento dell'obj al 100%
----	---	---	--

In conclusione l'OdV sulla base di quanto sopra riportato dichiara, ai fini della **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE il RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%** (1500% : 15 obiettivi).

Per quanto riguarda la **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AMMINISTRAZIONE**, l'OdV dichiara il **RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI AL 100%**

Sulla base della ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato al responsabile dell'AREA FINANZIARIA E AA.GG. Maria.Cristina Torreggiani**, come riportato nelle schede di valutazione, la valutazione per il raggiungimento degli obiettivi è pari al **50% su 50%**.

Ai fini della indennità di risultato per le P.O. **dell'AREA FINANZIARIA E AA.GG** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue: **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Maria Cristina Torreggiani: 50% su 50% come da scheda allegata.**

Sulla base della ponderazione prevista dal sistema di valutazione, ai fini della liquidazione della **indennità di risultato al responsabile dei AREA TECNICA arch. Marcello Passerini**, come riportato nelle schede di valutazione, la valutazione per il raggiungimento degli obiettivi è pari al **50% su 50%**.

Ai fini della indennità di risultato per le P.O. **DELL'AREA TECNICA** si passa alla valutazione dei comportamenti organizzativi mediante l'apposita scheda di valutazione come segue: **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI arch. Marcello Passerini: 50% su 50% come da scheda allegata.**

Per quanto riguarda la valutazione dei dipendenti non Posizione Organizzativa:

Obiettivi n°1,5 e 8: **TOTALE VALUTAZIONE MEDIA = 50/50 Sig. Sassoni**

Obiettivi 11,12 e 13 **TOTALE VALUTAZIONE MEDIA = 50/50: Sig.Valle**

**Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegate al presente atto**

Successivamente si prende atto della **VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

sig. SASSONI 50 % su 50%.

sig. VALLE 50 % su 50%.

**Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegate al presente atto**

Per quanto riguarda la valutazione dell'obiettivo 1 del sig. Sassoni, il NdV dà atto che dal Responsabile del Servizio tecnico verranno liquidate le ore straordinarie autorizzate.

### **3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

#### **INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA FINANZA ED AA.GG.**

Sulla base di quanto sopra riportato, si propone all'Amministrazione la seguente valutazione:

Maria Cristina Torreggiani

#### **INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILE AREA TECNICA**

arch. Marcello Passerini

A seguito della ponderazione delle valutazioni l'OdV dà atto di una valutazione totale pari al 100% di risultato;

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI**

Sig. SASSONI

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale di 100/100:

Sig. VALLE

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale al 100/100;

### **4. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

Il CCDI 2018-2020 del l'ente, ai sensi dell'art.69 del CCNL 21.05.2018, prevede che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate è pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100 come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'ente). Il 30% del valore medio viene calcolato suddividendo le risorse per la performance individuale per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 1% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% come indicato precedentemente per un importo pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al CCDI.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine della graduatoria stilata sulla base della valutazione riportata nella scheda individuale consegnata a tutti i dipendenti dell'Ente che partecipano alla performance individuale.

1. Detta graduatoria è stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della performance individuale data dalla scheda di valutazione individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente i cui obiettivi hanno un peso maggiore degli altri.
- c) Il peso maggiore è dato dalla quota più elevata prevista dalla ripartizione del fondo come riportato nel prospetto allegato;
- d) in caso di ulteriore parità la maggiorazione verrà erogata al dipendente con più anni di anzianità di servizio.

Detto istituto di riservare il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale non è stato applicato nell'anno 2018 in quanto questo ente aveva un solo dipendente valutato non incaricato di posizione organizzativa. Infatti per il sig. Valle, pur valutato, non è stato prevista la produttività.

### **5. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle P., l'organizzazione si misura sulla base del raggiungimento degli indicatori mentre la valutazione è data dalla media del raggiungimento degli obiettivi di ogni area che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.

#### **MISURAZIONE PERFORMANCE**

L'organizzazione si misura sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi = **1500 (%misurazione obj) : 15 obj = 100%**

#### **VALUTAZIONE PERFORMANCE**

L'organizzazione si valuta sulla base della media del raggiungimento degli obiettivi che tiene conto delle giustificazioni sugli scostamenti riscontrati.: **1500 (%misurazione obj) : 15 obj = 100%**

Per concludere, il NdV:

- domanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2018.
- ricorda che il PDO/PdP, e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**

F.to Dr. Umberto Fazia Mercadante

AREA FINANZA E AA.GG		RESPONSABILE	Maria Cristina Torreggiani							
SISTEMA PREMIANTE		Categoria C	ANNO	2018						
RISULTATO P.O.	€	592,31 commisurata al periodo di presenza in servizio								
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO					
OBIETTIVO 5	9,09	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00					
OBIETTIVO 6	9,09	100								
OBIETTIVO 7	9,09	100								
OBIETTIVO 8	9,09	100								
OBIETTIVO 9	9,09	100								
OBIETTIVO 10	9,09	100								
OBIETTIVO 11	9,09	100								
OBIETTIVO 12	9,09	100								
OBIETTIVO 13	9,09	100								
OBIETTIVO 14	9,09	100								
OBIETTIVO 15	9,09	100								
TOT	100,00	1.100,00								
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>								
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI										
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1					2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10					X				
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X				
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X				
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X				
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>				
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>				
Il Presidente del NdV Dott. Umberto Fazio Mercdante	% OBIETTIVI		50,00%							
	% COMPORTAMENTI		200 50,00%							
	TOT %		100,00%							
	TOT INCENTIVO		€ 592,31							
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>										
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti										
<b>Ossevazioni del valutato</b>										
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento										

<b>AREA TECNICA</b>		<b>RESPONSABILE</b>	Marcello Passerini				
		categoria	D EX ART.110	ANNO		2018	
<b>SISTEMA PREMIANTE</b>							
<b>RISULTATO P.O.</b>	€	<b>627,48</b>	commisurata al periodo di presenza in servizio				
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>		<b>Peso attribuito</b>	<b>% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Indicatori</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO</b>	
<b>OBIETTIVO 1</b>		16,67	100	<b>VEDI PDO</b>	<b>VEDI PDO</b>	<b>100</b>	
<b>OBIETTIVO 2</b>		16,67	100				
<b>OBIETTIVO 3</b>		16,67	100				
<b>OBIETTIVO 4</b>		16,67	100				
<b>OBIETTIVO 14</b>		16,67	100				
<b>OBIETTIVO 15</b>		16,67	100				
<b>TOT</b>		<b>100,00</b>	<b>600,00</b>				
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>50,00</b>	<b>50,00</b>				
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>							
<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Peso attribuito</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
<b>Impegno dimostrato nella prestazione individuale</b>	<b>10</b>					<b>X</b>	
<b>Autonomia nello svolgimento delle attività legate al ruolo</b>	<b>10</b>					<b>X</b>	
<b>Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro</b>	<b>10</b>					<b>X</b>	
<b>Cortesia organizzativa con il pubblico</b>	<b>10</b>					<b>X</b>	
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>	
Il Presidente del NdV Dott. Umberto Fazio Mercante		<b>% OBIETTIVI</b>		<b>50,00%</b>			
		<b>% COMPORAMENTI</b>		<b>200</b>	<b>50,00%</b>		
		<b>TOT %</b>		<b>100,00%</b>			
		<b>TOT INCENTIVO</b>		<b>€</b>		<b>627,48</b>	
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>							
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti							

CENTRO DI RESPONSABILITA'		RESPONSABILE	Sindaco			
AREA P.L.		Categoria	C	ANNO	2018	
SASSONI MASSIMO	€ 4.810,00					
OBIETTIVI ATTRIBUITI	Peso attribuito	% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE	Indicatori	VALORE ATTESO	VALORE RAGGIUNTO	
OBIETTIVO 1	33,33	100	VEDI PDO	VEDI PDO	100,00	
OBIETTIVO 5	33,33	100				
OBIETTIVO 8	33,33	100				
TOT	100,00	300,00				
<b>TOT peso ponderato</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>				
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>						
Comportamenti organizzativi	Peso attribuito	1	2	3	4	5
Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)	10					X
Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)	10					X
Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)	10					X
Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza	10					X
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>
Il Responsabile  Il Sindaco	% OBIETTIVI		50,00%			
	% COMPORAMENTI		200		50,00%	
	TOT %		100,00%			
	TOT INCENTIVO		€ 4.810,00			
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>						
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti						
<b>Osservazioni del valutato</b>						
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento						

<b>CENTRO DI RESPONSABILITA'</b>		<b>RESPONSABILE</b>	<b>TORREGGIANI MARIA CRISTINA</b>			
<b>AREA AMMINISTRATIVA</b>		<b>Categoria</b>	<b>B4</b>	<b>ANNO</b>	<b>2018</b>	
<b>VALLE AMEDEO</b>	€	-				
<b>OBIETTIVI ATTRIBUITI</b>		<b>Peso attribuito</b>	<b>% raggiungimento PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>	<b>Indicatori</b>	<b>VALORE ATTESO</b>	<b>VALORE RAGGIUNTO</b>
<b>OBIETTIVO 1</b>		33,33	100	<b>VEDI PDO</b>	<b>VEDI PDO</b>	<b>100,00</b>
<b>OBIETTIVO 5</b>		33,33	100			
<b>OBIETTIVO 8</b>		33,33	100			
<b>TOT</b>		<b>100,00</b>	<b>300,00</b>			
<b>TOT peso ponderato</b>		<b>50,00</b>	<b>50,00</b>			
<b>VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>						
<b>Comportamenti organizzativi</b>	<b>Peso attribuito</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Precisione e qualità della prestazione (compiutezza atti istruiti e/o attività svolte, correttezza delle azioni e delle prestazioni e grado della professionalità raggiunta)</b>	<b>10</b>					<b>X</b>
<b>Autonomia organizzativa e decisionale (capacità di organizzazione del lavoro proprio, ovvero capacità organizzazione e coordinamento lavoro personale addetto e capacità soluzioni problematiche)</b>	<b>10</b>					<b>X</b>
<b>Capacità propositive e proposte organizzative e/o gestionali incidenti sulla realizzazione degli obiettivi (livello attività propositiva, proposizione soluzioni di tipo innovativo)</b>	<b>10</b>					<b>X</b>
<b>Competenza e cortesia nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza</b>	<b>10</b>					<b>X</b>
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>200</b>
<b>Totale ponderato</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>200</b>
La responsabile Cristina Torreggiani		<b>% OBIETTIVI</b>		<b>50,00%</b>		
		<b>% COMPORAMENTI</b>		<b>200</b>		
		<b>TOT %</b>		<b>100,00%</b>		
		<b>TOT INCENTIVO</b>		<b>€ -</b>		
<b>Osservazioni del valutatore sulle prestazioni</b>						
Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 3, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti o sui comportamenti						
<b>Osservazioni del valutato</b>						
Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento						



# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PV

## Delibera Giunta Comunale N.33 del 05/03/2019

**Oggetto:**

**APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2018 - LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' E RESPONSABILITA' SPECIFICHE.**

Sulla deliberazione i sottoscritti esprimono ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 i pareri di cui al seguente prospetto:

<b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI</b>	In ordine alla regolarità tecnica: FAVOREVOLE..... ..... Data 5.3.2019.....  IL RESPONSABILE F.to Dr. Umberto Fazia Mercadante
<b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b>	In ordine alla regolarità contabile: FAVOREVOLE..... ..... Data 5.3.2019.....  IL RESPONSABILE F.to Maria Cristina Torreggiani

Fatto, letto e firmato.

**IL SINDACO**  
f.to VERCESI CESARINO

**IL SEGRETARI COMUNALE**  
f.to Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione in data odierna viene pubblicata in copia mediante affissione all'Albo Pretorio Comunale, pubblicazione online, ove resterà per 15 giorni consecutivi.

San Damiano al Colle, li 21 MAR. 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

---

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Si dà atto che la presente deliberazione contestualmente all'affissione all'Albo, pubblicazione online, viene trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari per la relativa comunicazione.

San Damiano al Colle, li 21 MAR. 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to Dr. Umberto FAZIA MERCADANTE

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

San Damiano al Colle, li \_\_\_\_\_



**IL SEGRETARIO COMUNALE**

0

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 – comma 3 - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (dopo il decimo giorno di pubblicazione).

San Damiano al Colle, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**