



COMUNE DI PROCIDA
(Provincia di Napoli)

COPIA

Registro delle Deliberazioni della Giunta Comunale

N° 108 del 20.05.2014

OGGETTO: Approvazione criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

L'anno duemilaquattordici, il giorno **venti** del mese di **maggio** alle ore **14,00** nella sala delle adunanze del **Comune**, convocata con appositi avvisi, la GIUNTA COMUNALE si è riunita con la presenza dei signori;

NOME E COGNOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
Vincenzo CAPEZZUTO (1964)	SINDACO	X	
Elio DE CANDIA	VICESINDACO		X
Rachele AIELLO	ASSESSORE		X
Fabrizio BORGOGNA	ASSESSORE		X
Maria CAPODANNO	ASSESSORE	X	
Menico SCALA	ASSESSORE	X	
Enrico SCOTTO DI CARLO	ASSESSORE	X	

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune Dr. Proc. Luigi Cupolo.
Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso:

che i CC.N.L. dei Comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritti il 31 marzo ed il 1°Aprile 1999 hanno innovato l'ordinamento professionale ed il sistema di classificazione del personale; che gli articoli 8 e seguenti dei C.C.N.L. del 31.3.1999 disciplinano il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative facendo riferimento agli enti sprovvisti di dirigenti; che in base all'art. 10 dell'ordinamento professionale, ai soggetti incaricati delle posizioni organizzative deve essere corrisposto il seguente trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione (da euro 5.170,90 ad un massimo di euro 12.911,42 annui lordi per 13 mensilità), graduati entro i limiti fissati dall'ordinamento professionale;
- retribuzione di risultato, nella percentuale che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, da corrispondere previa valutazione dei risultati gestionali a fine esercizio, sulla base del sistema di valutazione predeterminato, contenente i parametri e i criteri di verifica, predisposto dal Nucleo di Valutazione (Organismo Indipendente di Valutazione – O. I. V.) e approvato dall'Amministrazione;

che l'art. 6 del Contratto succitato, inoltre, subordina il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa all'attuazione dei seguenti presupposti:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione già enunciati dal D.Lgs. n. 29/11/1993 (ora riportato nel D.Lgs. n.165/2001 (Testo unico sul Pubblico Impiego TUP);
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- c) istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione (O.I.V.);

Rilevato che il sistema di valutazione in atto presso il Comune di Procida è stato in precedenza oggetto di aggiornamento per il suo adeguamento alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 ed approvato con deliberazione G.M.. n. 106 dell'08/07/2011;

Dato atto l' Organismo Indipendente di Valutazione – O.I.V. , nominato con Decreto sindacale del 09/07/2013, ha validato nella seduta del 17/03/2014 il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance per la determinazione della retribuzione di risultato ai Responsabili incaricati di P.O.;

Dato atto, ancora, che per la definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, l'O.I.V. rimanda alla deliberazione di G.M. n. 68 del 07/05/2009;

Ritenuto approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili incaricati di Posizione organizzativa , con i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato così come proposto dall'O.I.V. con nota n.3860 del 17/03/2014;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica rilasciato ai sensi dell'art.147 bis del decreto legislativo n. 267/2000;

Ad unanimità di voti resi nei modi di legge;

DELIBERA

Per quanto in premessa che si intende qui integralmente riportato:

- 1)Approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili incaricati di Posizione organizzativa , con i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato così come proposto dall'O.I.V. con nota n.3860 del 17/03/2014 che, allegato alla presente ne costituisce parte sostanziale ed integrante;
- 2) Dare atto che il sistema sostituisce ogni schema di valutazione precedente rivolto agli stessi destinatari.

Con separata votazione, dagli esiti unanimi, dichiarare la presente immediatamente eseguibile.

COMUNE DI PROCIDA - Provincia di Napoli

Via Libertà, n. 12 bis - 80079 PROCIDA - P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (organo monocratico)

presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803

email: comune.procida@asmepec.it

Verbale n. 4 del 17/03/2014

Oggetto :

1) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE dei
REPONSABILI incaricati di POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CRITERI GENERALI PER
L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

PROPOSTA dell'Organismo Indipendente di Valutazione alla approvazione della Giunta
Comunale.

Il verbale è trasmesso

al Sindaco

all'Assessore all'Azienda Comunale e Personale ed alle Pari Opportunità

al Segretario Generale – Responsabile della Trasparenza

al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali

al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari



COMUNE DI PROCIDA - Provincia di Napoli

Via Libertà, n. 12 bis – 80079 PROCIDA – P. IVA 00634830632

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (organo monocratico)

presso Sez. 1 - Affari Generali e Istituzionali - Tel.: 0818101941; Fax: 0818968803
email: comune.procida@asmepec.it

Verbale n. 4 del 17/03/2014

**1 SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE dei
RESPONSABILI incaricati di POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CRITERI GENERALI PER
L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

**PROPOSTA dell'Organismo Indipendente di Valutazione alla approvazione della Giunta
Comunale.**

Il giorno 17 marzo 2014 alle ore 10:00, nella sede comunale, si è riunito l' O. I. V. Organismo Indipendente di Valutazione, organo monocratico, nella persona del Dott. Salvatore CORPORENTE, come nominato con Decreto Sindacale n. 24 del 09/07/2013, per la trattazione dell' ordine del giorno in oggetto.

Premesso:

- che l'Organismo Indipendente di Valutazione è stato nominato con Decreto del Sindaco n. 24 in data 09.07.2013, con decorrenza dal 15.07.2013, ed esercita, in piena autonomia ed indipendenza, le attività previste dall'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009; nonché tutte le funzioni e ogni altro compito ad esso assegnato dalle leggi, statuti e regolamenti comunali, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 36 bis "Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V., commi 3) "Funzionamento", 4) "Compiti" e 5) "Report operativi", del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, introdotto con delibera n. 6/2013 del C.C. nella seduta del 21/01/2013 di approvazione del "Regolamento sui Controlli Interni";

- che sono interessati :

- il Segretario Generale, Dott. Dott. Proc. Luigi Cupolo, anche per la funzione di Responsabile della Trasparenza attribuita con Decreto Sindacale n. 23/2013;
- il Responsabile della 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali, Dott. Michele Ambrosino;

- che è stato informato :

- l'Assessore all'Azienda Comunale e Personale, Sig.ra Maria Capodanno, anche per la delega alle Pari Opportunità.

1) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE dei RESPONSABILI incaricati di POSIZIONE ORGANIZZATIVA - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
PROPOSTA dell'Organismo Indipendente di Valutazione alla approvazione della Giunta Comunale.

I CC.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritti il 31 marzo ed il 1° Aprile 1999 hanno innovato l'ordinamento professionale ed il sistema di classificazione del personale.

Lo scopo principale di questo cambiamento era quello di assicurare una maggiore flessibilità dell'impiego del personale, riducendo sensibilmente i vincoli derivanti da una eccessiva parcellizzazione di qualifiche e di mansioni al fine di incrementare l'impegno e le motivazioni del personale mediante un sistema di sviluppo economico e professionale.

Gli articoli 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31.3.1999 disciplinano il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative facendo riferimento agli enti sprovvisti di dirigenti.

In base all'art. 10 dell'ordinamento professionale, ai soggetti incaricati delle posizioni organizzative deve essere corrisposto il seguente trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione (da euro 5.170,90 ad un massimo di euro 12.911,42 annui lordi per 13 mensilità), graduati entro i limiti fissati dall'ordinamento professionale;
- retribuzione di risultato, nella percentuale che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, da corrispondere previa valutazione dei risultati gestionali a fine esercizio, sulla base del sistema di valutazione predeterminato, contenente i parametri e i criteri di verifica, predisposto dal Nucleo di Valutazione (Organismo Indipendente di Valutazione – O. I. V.) e approvato dall'Amministrazione.

L'art. 6 del Contratto succitato, inoltre, subordina il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa all'attuazione dei seguenti presupposti:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione già enunciati dal D.Lgs. n. 29/1993 (ora riportato nel D.Lgs. n.165 del 2001 (Testo unico sul Pubblico Impiego TUIP);
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- c) istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione (O. I. V.).

Il sistema di valutazione in atto presso il Comune di Procida è stato in precedenza oggetto di aggiornamento per il suo adeguamento alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 ed approvato con deliberazione G.C. n. 106 dell'08/07/2011.

Dopo una rielaborazione per la integrazione dello stesso, anche sulla esperienza acquisita nel periodo di attività svolta, l' Organismo Indipendente di Valutazione – O. I. V. ha validato nella seduta del 17/03/2014 il sistema di misurazione e valutazione della performance in proposta, per la determinazione della retribuzione di risultato ai Responsabili incaricati di P.O.

Con riferimento alla definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, l' O. I. V. fa rimando alla deliberazione G.C. n. 68 del 7/5/2009, con la quale l'Amministrazione approvava il verbale della Commissione Trattante Decentrata del Comune di Procida del 23/04/2009, relativo al sistema di valutazione degli incarichi di posizione organizzativa, riconoscendo ai singoli responsabili di P.O. la rispettiva retribuzione di posizione scaturita dalle schede di "pesatura".

In sede di prima applicazione, considerato che gli aspetti incentivanti la maggior produttività, previsti dalla Riforma Brunetta, sono stati di fatto congelati, in attesa del rinnovo del prossimo CCNL (come disposto dal D.Lgs. n. 141/2011, correttivo del D.Lgs. 150/2009), si ritiene funzionale all'obiettivo la destinazione nella misura possibile di risorse al premio di produttività, da erogare secondo criteri oggettivi, ma, d'altra parte, sospendendo transitoriamente la suddivisione del personale in fasce di merito, in attesa dello sblocco a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006-2009 degli istituti premianti originariamente previsti.

La proposta di sistema - metodologia, elaborata in conformità con la normativa vigente in materia di disciplina, valutazione, integrità e trasparenza della performance, viene sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

La seduta viene tolta alle ore 13:30.

L'OIV si aggiorna a data da stabilire successivamente.

Il presente verbale, conformemente a quanto previsto dall'art. 36 bis, comma 3.3, del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (riapprovato con delibera G.C. n. 94/2008 come modificato con delibera G.C. n. 44/2013), è sottoscritto dal componente verbalizzante dell'O.I.V., organo monocratico.



**A cura del Responsabile 1° Sezione – Affari Generali ed Istituzionali
dott. Michele Ambrosino**

L'O.I.V. dispone che :

- 1) Il verbale sia trasmesso : al Sindaco, all'Assessore all'Azienda Comunale e Personale ed alle Pari Opportunità, al Responsabile 1° Sez. – Affari Generali ed Istituzionali, al Responsabile 7° Sez. – Servizi Finanziari,

al Segretario Generale affinché la proposta di sistema - metodologia, elaborata in conformità con la normativa vigente in materia di disciplina, valutazione, integrità e trasparenza della performance, sia sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

- 2) Il presente verbale sia pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" – sotto-sezione di primo livello "Personale" – sotto-sezione di secondo livello "O.I.V. e responsabile misurazione performance".

Letto, confermato e sottoscritto, il componente dell'O.I.V. del Comune di Procida (Na), organo monocratico,

ALL. 1

F.to Dott. Salvatore Corporente.

COMUNE DI PROCIDA (NA)

PROPOSTA dell'

Organismo Indipendente di
Valutazione
Dott. Salvatore Corporente

MARZO 2014

**SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE dei REPONSABILI
incaricati di POSIZIONE
ORGANIZZATIVA- CRITERI GENERALI
PER L'ATTRIBUZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO**



Fase di prima applicazione

Considerato che il 2014 rappresenta l'anno di avvio delle nuove regole di misurazione e valutazione in corso di esercizio, il sistema di valutazione potrebbe trovare piena applicazione a regime a decorrere dal 2015.

Il presente documento potrà essere suscettibile di adeguamenti qualora intervengano novità legislative o di indirizzo da parte dei competenti organi ovvero dall'approvazione della nuova normativa contrattuale in materia.

Al fine di elaborare uno strumento di valutazione quanto più vicino alla realtà operativa, sono state considerate e assunte a riferimento anche alcune esperienze positive, operanti in altri comuni omogenei per dimensioni e caratteristiche organizzative.

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Premessa

Il presente documento è stato elaborato nel rispetto di quanto previsto :

- dagli articoli 7 e 9 del D.Lgs. 150/2009;
- dagli art. 6, art.9 comma 4, art. 10 comma 3, del vigente CCNL sottoscritto il 31.3.1999 riguardo alle modalità di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- dal vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- dal Regolamento sui Controlli Interni, approvato con delibera del C.C. n. 6/2013;
- dalle direttive adottate dalla "Autorità indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - A.N.A.C." (già "CIVIT").

Ad **integrazione e modifica** dell'attuale sistema di valutazione dei Responsabili P.O., di cui al Regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 106/2011, la metodologia disciplina:

- il sistema di valutazione per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ex art. 10 del CCNL sottoscritto il 31.3.1999;
- il processo di valutazione (fasi, tempi, modalità);
- soggetti e responsabilità;
- procedure di conciliazione;
- modalità di raccordo col sistema di valutazione esistente;
- modalità di raccordo con la programmazione finanziaria.

E' proposto dall'Organismo indipendente di valutazione O.I.V. e adottato dall'Esecutivo con propria deliberazione.

Scopo essenziale della valutazione è promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e della professionalità dei dipendenti. La valutazione delle prestazioni del personale è una "componente essenziale" del rapporto di lavoro in quanto si propone di valorizzare le competenze dei dipendenti, per il perseguimento di finalità di sviluppo organizzativo.

Per il carattere innovativo, introdotto dalla normativa, innanzi richiamata, si rende necessario l'avvio del sistema con modalità in sperimentazione, per consentire la progressiva messa a punto dell'impianto, anche sulla scorta di quanto emergerà a seguito sottoscrizione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'art. 107, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - Testo Unico degli Enti Locali - ribadisce il principio di distinzione tra attività di indirizzo e controllo e attività gestionale e stabilisce che i poteri di indirizzo (definizione degli obiettivi) e di controllo (verifica dei risultati) spettano agli organi elettivi (Consiglio, Giunta, Sindaco), mentre la gestione amministrativa (attuazione degli obiettivi e responsabilità di risultato) spetta ai dirigenti, ovvero, nei Comuni privi di dirigenza, ai responsabili di posizione organizzativa.

ASPETTI NORMATIVI E CONTRATTUALI (C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali)

I CC.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritti il 31 marzo ed il 1° Aprile 1999 hanno innovato l'ordinamento professionale ed il sistema di classificazione del personale.

Lo scopo principale di questo cambiamento era quello di assicurare una maggiore flessibilità dell'impiego del personale, riducendo sensibilmente i vincoli derivanti da una eccessiva parcellizzazione di qualifiche e di mansioni al fine di incrementare l'impegno e le motivazioni del personale mediante un sistema di sviluppo economico e professionale.

Gli articoli 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31.3.1999 disciplinano il conferimento degli incarichi per le posizioni organizzative facendo riferimento agli enti sprovvisti di dirigenti.

In base all'art. 10 dell'ordinamento professionale, ai soggetti incaricati delle posizioni organizzative deve essere corrisposto il seguente trattamento accessorio:

- retribuzione di posizione (da euro 5.170,90 ad un massimo di euro 12.911,42 annui lordi per 13 mensilità), graduati entro i limiti fissati dall'ordinamento professionale;
- retribuzione di risultato, nella percentuale che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, da corrispondere previa valutazione dei risultati gestionali a fine esercizio, sulla base del sistema di valutazione predeterminato, contenente i parametri e i criteri di verifica, predisposto dal Nucleo di Valutazione (Organismo Indipendente di Valutazione – O. I. V.) e approvato dall'Amministrazione.

L'art. 6 del Contratto succitato, inoltre, subordina il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa all'attuazione dei seguenti presupposti:

- a) attuazione dei principi di razionalizzazione già enunciati dal D.Lgs. n. 29/1993 (ora riportato nel D.Lgs. n. 165 del 2001 (Testo unico sul Pubblico Impiego TUIP);
- b) ridefinizione delle strutture organizzative e delle dotazioni organiche;
- c) istituzione ed attivazione dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione (O. I. V.).

Il sistema di valutazione in atto presso il Comune di Procida è stato in precedenza oggetto di aggiornamento per il suo adeguamento alle previsioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009 ed approvato con deliberazione G.C. n. 106 dell'08/07/2011.

Dopo una rielaborazione per la integrazione dello stesso, anche sulla esperienza acquisita nel periodo di attività svolta, l' Organismo Indipendente di Valutazione – O. I. V. ha validato nella seduta del 17/03/2014 il sistema di misurazione e valutazione della performance in proposta, per la determinazione della retribuzione di risultato ai Responsabili incaricati di P.O.

Con riferimento alla definizione dei criteri per la graduazione della retribuzione di posizione, l' O. I. V. fa rimando alla deliberazione G.C. n. 68 del 7/5/2009, con la quale l'Amministrazione approvava il verbale della Commissione Trattante Decentrata del Comune di Procida del 23/04/2009, relativo al sistema di valutazione degli incarichi di posizione organizzativa, riconoscendo ai singoli responsabili di P.O. la rispettiva retribuzione di posizione scaturita dalle schede di "pesatura".

In sede di prima applicazione, considerato che gli aspetti incentivanti la maggior produttività, previsti dalla Riforma Brunetta, sono stati di fatto congelati, in attesa del rinnovo del prossimo CCNL (come disposto dal D.Lgs. n. 141/2011, correttivo del D.Lgs. 150/2009), si ritiene funzionale all'obiettivo la destinazione nella misura possibile di risorse al premio di produttività, da erogare secondo criteri oggettivi, ma, d'altra parte, sospendendo transitoriamente la suddivisione del personale in fasce di merito, in attesa dello sblocco a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006-2009 degli istituti premianti originariamente previsti.

La presente proposta di sistema - metodologia, elaborata in conformità con la normativa vigente in materia di disciplina, valutazione, integrità e trasparenza della performance, viene sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale.

La misurazione e valutazione del personale riguardano la "performance", ovvero il comportamento, la prestazione, sia individuale che organizzativa.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La performance individuale esprime il contributo fornito dal dipendente, in termini di risultati attesi e comportamenti relativi, e di modalità di raggiungimento degli obiettivi sia dai titolari incaricati di posizioni organizzative, sia, in separato ambito, dal Segretario Generale.

La valutazione della performance individuale dei dipendenti viene articolata, in linea generale, nei seguenti elementi, che incidono in percentuale diversa sul totale del punteggio:

<i>elementi di valutazione</i>	<i>% incidenza sul punteggio totale</i>	<i>Responsabili P.O.</i>
raggiungimento degli obiettivi di dettaglio e quindi di quelli operativi;	50%	
Competenze capacità di direzione dimostrate	35%	
Disponibilità - qualità del contributo alla performance organizzativa dell'Ente per l'incarico di P.O.	15%	

Parametri e attribuzione dei punteggi

I parametri di valutazione sono diversamente collegati e ponderati come di seguito illustrato:

per i RESPONSABILI (titolari di posizione organizzativa):

sono previsti:

• PARAMETRI DI RISULTATO

finalizzati a quantificare e qualificare il grado di raggiungimento degli obiettivi di dettaglio ed operativi (art. 9, 1° comma lett. a) e b), D.Lgs.150/2009), che determinano il 50% del punteggio totale e si possono ricondurre ai seguenti indicatori:

- ⇒ modalità di gestione del processo
- ⇒ qualità della prestazione
- ⇒ estensione quantitativa
- ⇒ apporto di innovazione tecnica/metodologica
- ⇒ tempistiche di realizzazione
- ⇒ riduzione dei costi derivante dall'efficienza nell'uso delle risorse assegnate

N.B.

- si farà riferimento al solo indicatore di "obiettivo raggiunto" qualora gli obiettivi si caratterizzino per il mantenimento del livello delle prestazioni, così come determinato da fonti normative, regolamentari o direttive dell'Amministrazione, al di sotto del quale si ha il non raggiungimento dell'obiettivo;
- poiché il numero di obiettivi può variare a seconda della posizione organizzativa ricoperta, ai fini equitativi si procederà alla relativa parametrizzazione a 100;

vengono inoltre valutate, attribuendo il punteggio corrispondente al valore numerico ottenuto per i vari parametri:

- la **DISPONIBILITA'- INTERAZIONE** (art. 9, 1° comma lett. c), 1° parte) che determina il 15% del punteggio totale, vale a dire:

- ⇒ il grado di collaborazione con gli altri servizi
- ⇒ la qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente con particolare attenzione alla capacità di raccordo operativo tra le strategie

- le **COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI** dimostrate (art. 9, 1° comma, lett.c) 2° parte e lett. d),) che determinano il 35% del punteggio totale e si articolano in:

- ⇒ elementi di managerialità, con particolare riferimento agli aspetti :

- della responsabilità di ruolo
- della capacità organizzativa
- della capacità di interpretare le esigenze degli organi politici e tradurre in azioni le strategie definite;

- ⇒ gestione collaboratori (ove è compresa la capacità di valutazione dei dipendenti dell'unità organizzativa attraverso un'adeguata differenziazione dei giudizi).

I singoli parametri, unitamente agli ambiti di misurazione (punteggi) sono dettagliati nella scheda allegata.

per il SEGRETARIO Comunale :

con riferimento alla valutazione individuale, i parametri previsti dall'art. 9 del D.Lgs.150/09 sono recepiti nelle seguenti articolazioni:

- **PARAMETRI DI RISULTATO** finalizzati a quantificare e qualificare il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi (art. 9, 1° comma, lett. a) e b),):

- ⇒ modalità di gestione del processo
- ⇒ qualità della prestazione
- ⇒ estensione quantitativa
- ⇒ apporto di innovazione tecnica/metodologica
- ⇒ tempistiche di realizzazione
- ⇒ riduzione dei costi derivante dall'efficienza nell'uso delle risorse assegnate

- **COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI** dimostrate (art. 9, 1° comma, lett.c) 2° parte e lett. d),):

- ⇒ elementi di managerialità
- ⇒ coordinamento dei responsabili incaricati di P.O.

I PARAMETRI di cui sopra possono ricondursi, in linea generale, ai seguenti elementi, che incidono in percentuale diversa sul totale del punteggio:

<i>elementi di valutazione</i>	<i>% incidenza sul punteggio totale</i>	<i>segretario</i>
raggiungimento degli obiettivi operativi;		55 %
competenze professionali e manageriali		45 %

La valutazione del Segretario Comunale sarà effettuata dal Sindaco, coadiuvato dall'O.I.V.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa rappresenta il contributo che i responsabili incaricati di P.O. apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi strategici e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Questo in quanto i vari livelli di performance sono propedeutici gli uni agli altri e inscindibili.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE: SOGGETTI E RESPONSABILITÀ – FASI

SOGGETTI E RESPONSABILITÀ

Gli attori coinvolti nel ciclo della performance e nel processo valutativo, e i rispettivi ruoli sono i seguenti:

a) Organi di indirizzo politico-amministrativo:

- il Consiglio Comunale: approva a inizio mandato le linee programmatiche e, per ogni esercizio finanziario, la Relazione Previsionale e Programmatica, quale primo documento di impostazione strategica, e poi il Bilancio di previsione annuale e pluriennale; quali strumenti di rendicontazione, lo stato di attuazione dei programmi e il rendiconto della gestione;
- la Giunta Comunale approva il P.R.O. Piano delle Risorse e degli Obiettivi (equiparabile al Piano della Performance non obbligatorio per il comune), assegnando gli obiettivi di dettaglio e le risorse per l'esercizio finanziario di riferimento ai Responsabili incaricati di P.O.

Adotta inoltre il presente Sistema di valutazione. L'attribuzione del parametro della disponibilità, è affidata direttamente al Sindaco o alla Giunta (Assessore di riferimento/competenza per materia delegata), deve essere legata a fatti concreti, che, se pure non risultanti da atti formali, siano comunque stati verificati dalla Giunta e, in caso di disponibilità insufficiente, contestati al responsabile incaricato di P.O. valutato.

b) Organismo Indipendente di valutazione:

- valida il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- effettua la misurazione e valutazione delle Posizioni organizzative, che propone al Sindaco;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.

L'O.I.V. verifica la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; provvede alla misurazione e valutazione delle performance della struttura comunale nel suo complesso in conformità al disposto degli artt. 3, comma 2, ed art. 7, comma 2, del D.lgs 150/2009;

c) il Segretario Generale:

è il principale e primo referente dell'O.I.V. e del Sindaco; ai sensi dell'art.97 D.Lgs. n. 267/2000, quale coordinatore dell'attività nonché sovrintendente allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili incaricati di P.O., attribuisce per tutte le tipologie delle "capacità di direzione" negoziate, una percentuale che sia indicativa del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato dal responsabile incaricato di P.O. valutato;

d) i titolari di posizione organizzativa:

- propongono, con riferimento alla documentazione di programmazione amministrativa, gli obiettivi operativi e individuano parametri/indicatori in base ai quali sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo;
- valutano i dipendenti ad essi assegnati, in applicazione della capacità di operare un'adeguata differenziazione dei giudizi.

I Responsabili incaricati di P.O. sono tenuti a fornire, senza ritardo, i dati, le informazioni, il materiale e la documentazione richiesta dall'O.I.V.

In ogni caso, e fermi restando gli adempimenti informativi espressamente previsti dalla legge, dai regolamenti, dalla contrattazione collettiva, nazionale, decentrata ed integrativa, è fatto obbligo ai Responsabili incaricati di P.O. di provvedere – mediante relazioni periodiche - alla costante, completa, tempestiva e puntuale informazione dell'O.I.V., in merito agli atti della propria gestione di maggior rilievo, ovvero utili a consentire il compiuto controllo e l'esauritiva valutazione della loro attività gestionale.

Nel corso dell'anno di riferimento possono essere avviati tempestivi correttivi qualora si riscontrino e segnalino da parte del Segretario Generale, dei Responsabili P.O. o dell'O.I.V. anomalie rispetto ai programmi, quali priorità diverse riguardo agli obiettivi, influenze esterne comportanti ritardi sui tempi etc.

FASI

Come anticipato, la valutazione della performance individuale e l'attribuzione dell'indennità di risultato per il Segretario Comunale sono effettuate dal Sindaco, coadiuvato dall'O.I.V. che compila la scheda relativa con riferimento agli obiettivi e risultati attesi predefiniti nel P.R.O.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale dei responsabili incaricati di P.O. avviene annualmente e ad essa sono collegati gli strumenti di premialità previsti dalla Legge e dalla contrattazione collettiva, nel rispetto dei vincoli di spesa.

I parametri sono condivisi con gli interessati attraverso l'illustrazione del presente sistema:

- nella fase di definizione, in seno alla riunione con i Responsabili di P.O. e con il coordinamento del Segretario Generale, alla presenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

- all'atto della adozione da parte della Giunta comunale del P.R.O.

Le valutazioni avvengono secondo i passaggi seguenti:

PER I RESPONSABILI P.O.:

INTERMEDIO (esempio SEMESTRALE):

- relazione sull'andamento della gestione
- autovalutazione con riferimento al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati che, non rilevante ai fini dell'attribuzione del punteggio finale, costituisce un prezioso ausilio ai fini dell'acquisizione di elementi di conoscenza e di giudizio per la valutazione finale
- relazione finale sulla gestione ai fini della valutazione da parte dell'O.I.V.

Tale valutazione consente:

- ✓ una verifica dell'andamento gestionale e della performance;
- ✓ l'applicazione di eventuali correttivi
- ✓ la riduzione dei conflitti e contributo alla conciliazione

FINALE (dopo la conclusione dell'esercizio finanziario)

- valutazione da parte dell'O.I.V.
- proposta al Sindaco.

RENDICONTAZIONE

Annualmente l'O.I.V. redige alla fine dell'esercizio un documento, la relazione sulla performance e sul sistema di valutazione trasparenza ed integrità, che evidenzia i risultati ottenuti a consuntivo.

La relazione deve essere redatta in modo chiaro e comprensibile ed è inserita in apposita sezione del sito web istituzionale, al fine di garantirne la massima trasparenza e diffusione.

I MECCANISMI DI GARANZIA: LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Attualmente si riscontra l'assenza di procedure di conciliazione, legate alla valutazione individuale del personale, che coinvolgano figure o organi esterni all'Ente.

Alla riduzione dei conflitti e quale contributo alla conciliazione è apparso utile prevedere la fase di valutazione intermedia e i colloqui di verifica del risultato.

MODALITÀ DI RACCORDO COL SISTEMA DI VALUTAZIONE ESISTENTE

Il presente sistema integra la metodologia valutativa in essere (già a regime presso il Comune), facendone tuttavia salvi i principi di applicazione di differenziazioni di giudizi, di trasparenza, di rifiuto di meccanismi di riconoscimenti a pioggia o basati sulla sola presenza o assenza dal servizio.

MODALITÀ DI RACCORDO E INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO ESISTENTI

La presente metodologia integrativa, strettamente collegata ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., si innesta in un contesto normativo che già prevede un dettagliato processo di pianificazione – programmazione – controllo, che si realizza attraverso l'adozione dei documenti su richiamati. Questi si raccordano inevitabilmente col P.R.O. Piano Risorse Obbiettivi, in quanto ne integrano i contenuti. Vi è poi la Relazione sulla performance, che, redatta dall'O.I.V. sul sistema di valutazione, trasparenza ed integrità, deve evidenziare, a "consuntivo", con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate. Anche i risultati vanno comunicati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati, mediante pubblicazione nella apposita sezione di trasparenza del sito web istituzionale del Comune.

PARAMETRI PER ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO E SCHEDA DI
NEGOZIAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DELLE CAPACITA'

Responsabile _____

Posizione organizzativa _____

Amministratore di riferimento _____

INDENNITÀ DI RISULTATO

La retribuzione individuale di risultato è ripartita in tre quote:

[a] legata al conseguimento degli obiettivi e valutata per il **50%**

[b] legata alle capacità espresse nella direzione e valutata per il **35%**

[c] legata alla disponibilità e valutata per il **15%**.

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Per obiettivo si intende l'indicazione, in forma sintetica, di un risultato che sia identificabile e misurabile in termini di quantità o qualità di prodotto che si vuole ottenere o di tempo necessario al raggiungimento del risultato stesso. Per prodotto può intendersi anche l'attività di erogazione di un servizio; rientrano, pertanto, negli obiettivi anche lo snellimento dei procedimenti.

Nel negoziare gli obiettivi da raggiungere entro l'anno, il valutatore e il responsabile incaricato di P.O. definiscono il criterio di misurazione (uno o più parametri/indicatori in base ai quali sarà valutata la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo).

Gli obiettivi negoziati debbono riferirsi alle priorità indicate dagli obiettivi degli organi di governo (il Sindaco e la Giunta comunale, i singoli assessori, Consiglieri delegati), come espressi nei documenti programmatici. Essi sono definiti dall'Amministrazione con la delibera di approvazione del P.R.O.

In linea di massima il numero degli obiettivi sarà limitato a non più di cinque, e, comunque dovranno essere congrui con le risorse assegnate, finanziarie/umane, al responsabile incaricato di P.O. e funzionali all'attività svolta dalla struttura interessata.

TABELLA PER L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI

DESCRIZIONE	PESO %
1	
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 1 (indicatore/parametro):	
DESCRIZIONE	PESO %
2	
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 2 (indicatore/parametro):	
DESCRIZIONE	PESO %
3	
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 3 (indicatore/parametro):	
DESCRIZIONE	PESO %
4	
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 4 (indicatore/parametro):	
DESCRIZIONE	PESO %
5	
Criterio per la misurazione dell'obiettivo n. 5 (indicatore/parametro):	

N.B. Il valutatore e il responsabile incaricato di P.O. possono negoziare anche pesi differenziati dei singoli obiettivi, purché il totale sia eguale a 100. In tal caso, in sede di valutazione del conseguimento degli stessi, la media sarà quella derivante dalla somma dei prodotti del peso percentuale negoziato moltiplicato per il grado percentuale di raggiungimento. Diversamente tutti gli obiettivi si intendono dello stesso peso.



CAPACITA' DI DIREZIONE

<u>Tipologie che connotano la capacità di direzione</u>	<u>SI/NO</u>
1. Capacità di programmare l'attività e di risolvere i problemi, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti.	
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e di spesa.	
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi e il grado di soddisfazione degli utenti.	
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	
7. Capacità specifica:	

Il valutatore, Segretario Generale (ai sensi dell'art.97 D.Lgs. n. 267/2000, quale coordinatore dell'attività nonché sovrintendente allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili incaricati di P.O.), coadiuvato dall'O.I.V., e il responsabile P.O. negoziano le tipologie di capacità che saranno oggetto di valutazione, comunque in numero non inferiore a 4.

Tra queste può essere prevista una capacità, non prevista nella tabella sopra riportata, purché sia specifica della posizione ricoperta dal Responsabile P.O. stesso.

Date in cui si svolgeranno gli incontri per il monitoraggio dell'attività:

1. _____

2. _____

Eventuali osservazioni: _____

Data _____

IL SINDACO

IL RESPONSABILE P.O.

SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' **DI RISULTATO ANNO _____**

Responsabile _____

Posizione organizzativa _____

Data inizio incarico _____ Data fine incarico _____

VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Obbiettivi assegnati	Peso %	Grado di conseguimento %	Valore di conseguimento / 100
N.1			
N.2			
N.3			
N.4			
N.5			
Totale	100 %		

Il valutatore indicherà nella colonna del "Peso" quello negoziato per i singoli obiettivi (come riportato nella scheda apposita definita dalla G.C. con la delibera di approvazione del P.R.O.), nella successiva colonna, una percentuale che sia indicativa del "Grado di conseguimento" del singolo obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo prescelto sulla base della seguente parametrizzazione:

Obiettivo totalmente conseguito	(100-91%)
Obiettivo conseguito in gran parte	(90 - 71%)
Obiettivo conseguito per metà	(70 – 51%)
Obiettivo conseguito in minima parte	(50 – 31%)
Obiettivo non conseguito	(30 - 0%)

Il "Valore di conseguimento" è uguale al prodotto delle percentuali indicate nelle colonne precedenti / 100.

Valutazione complessiva del conseguimento degli obiettivi: somma dei valori indicati nella colonna "Valore di conseguimento" degli obiettivi assegnati

[a] Quota raggiungimento obiettivi _____ (media dei pesi) x 50% = _____ %

CAPACITA' DI DIREZIONE

<u>Tipologie che connotano la capacità di direzione</u>	<u>%</u>
1. Capacità di programmare l'attività, dimostrando flessibilità nell'affrontare i cambiamenti, e di risolvere i problemi.	
2. Capacità di controllo delle risorse economiche e di adozione di soluzioni che consentano risparmi di tempo e di spesa.	
3. Capacità di introdurre innovazioni e semplificazioni procedurali compresa la capacità di adeguamento ai cambiamenti tecnologici.	
4. Capacità di misurare la qualità dei servizi resi e il grado di soddisfazione degli utenti.	
5. Capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e una corretta applicazione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.	
6. Contributo al coordinamento e all'integrazione tra le diverse strutture al fine di migliorare la comunicazione interna.	
7. Capacità specifica:	
Totale	

Il valutatore, Segretario Generale, ai sensi dell'art.97 D.Lgs. n. 267/2000, quale coordinatore dell'attività nonché sovrintendente allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili incaricati di P.O., assegnerà per tutte le tipologie delle "capacità di direzione" negoziate, una percentuale che sia indicativa del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato dal responsabile P.O. valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come sotto indicato:

Eccellenza tra il 100% e il 81%

Sufficienza tra il 80% e il 46%

Insufficienza tra il 45% e lo 0%

La somma delle percentuali, diviso il numero delle tipologie espresse, definirà la media di raggiungimento di tali capacità.

Valutazione complessiva delle capacità (media delle capacità manifestate) = Totale / n. tipologie espresse = _____

[b] Quota di indennità di risultato connessa alle capacità:

(media delle capacità manifestate) _____ x 35 % = _____ %

DISPONIBILITA'

Per disponibilità deve intendersi l'impegno del responsabile incaricato di P.O. a fronteggiare situazioni di particolare difficoltà o atteggiamenti di meritevole collaborazione o anche l'impegno per raggiungere obiettivi nuovi ritenuti strategici e non previsti nella programmazione iniziale.

Elevata disponibilità tra il 100% e il 81%

Disponibilità media tra il 80% e il 46%

Disponibilità insufficiente tra il 45% e lo 0%

[c] Quota di indennità di risultato connessa alle disponibilità: _____ x 15 % = _____ %

L'attribuzione del parametro della disponibilità, affidata direttamente al Sindaco o alla Giunta (Assessore di riferimento/competenza per materia delegata), deve essere legata a fatti concreti, che, se pure non risultanti da atti formali, siano comunque stati verificati dalla Giunta e, in caso di disponibilità insufficiente, contestati al responsabile incaricato di P.O. valutato.



PROPOSTA di attribuzione di indennità di risultato

Percentuale di risultato raggiunto nella misura del:

[a] _____ + [b] _____ + [c] _____ = [d] _____ %

In considerazione delle risorse disponibili, l'importo massimo dell'indennità di risultato sarà pari al _____ (dal 10% al 25%) dell'indennità di posizione attribuita ad ogni singolo responsabile incaricato di P.O. valutato.

La determinazione del **"quantum" della retribuzione di risultato**, nei limiti delle risorse disponibili, è rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

- ☐ [d] > da 0 al 55% = retribuzione di risultato pari a 0
- ☐ [d] > dal 56% al 65% = retribuzione di risultato pari a 50% dell'importo massimo
- ☐ [d] > dal 66% al 80% = retribuzione di risultato pari al 75% dell'importo massimo
- ☐ [d] > dall'81% al 100% = retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo

Si propone, quindi, l'erogazione dell'indennità di risultato nella misura del:

_____ % dell'importo massimo pari al _____ % dell'indennità di posizione



Le criticità e le esigenze di supporto

I responsabili forniranno le seguenti informazioni

Le criticità

(indicare le situazioni organizzative e procedurali e i comportamenti individuali, che pregiudicano il risultato delle attività)

Le esigenze di supporto

(indicare le azioni concrete che possono risolvere le criticità e migliorare il risultato delle attività)

Commenti del Responsabile incaricato di P.O. valutato:

Procida, lì _____

Il Sindaco _____

L'Organismo Indipendente di Valutazione _____

Il Responsabile incaricato di P.O. per presa visione

Oggetto: Approvazione criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA (artt. 49,147,147bis T.U.E.L. N. 267/2000 e ss.mm.ii.)
I^a SEZIONE

☒ si esprime parere FAVOREVOLE

☐ si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: _____

Li 20-05-2014

IL RESPONSABILE
Dr. Michele AMBROSINO

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE (artt. 49,147,147bis T.U.E.L. N. 267/2000 e ss.sm.ii)
SEZIONE SERVIZI FINANZIARI

☐ si esprime parere FAVOREVOLE

☐ si esprime parere SFAVOREVOLE per il seguente motivo: _____

☒ atto estraneo al parere contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.

Li 20-05-2014

IL RESPONSABILE
Dr. Vincenzo ROGGIERO

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA
SEZIONE SERVIZI-FINANZIARI

Codice n° _____ Cap. PEG n° _____ Art. _____
Competenza/anno _____
Rif. Ex cap. n° _____

Prenotazione Impegno di spesa (ex art. 183-co. 3 del T.U.E.L. n. 267/00 e ss.mm.ii.) n° _____ per _____

Assunzione Impegno di spesa (ex art. 183co.1 e 6 del T.U.E.L. n. 26700 e ss.mm.ii.) n° _____ per € _____

☐ si attesta che esiste la copertura finanziaria

☒ atto estraneo alla copertura finanziaria

Li 20-05-2014

IL RESPONSABILE
Dr. Vincenzo ROGGIERO

FUNZIONI CONSULTIVE

Ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., si ritiene che _____

Li 20-5-2014

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Proc. Luigi CUPOLO

letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO

f.to (Vincenzo CAPEZZUTO)

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to (Dr. Proc. Luigi CUPOLO)

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124 Dlgs 267/2000e ss.mm.e.ii.,
con decorrenza dal 24 GIU. 2014

IL MESSO COMUNALE
f.to (Leonardo BONAIUTO)

Provveduto adempimento art. 125 Dlgs 267/2000 e ss.mm.e.ii. il 24 GIU. 2014

IL RESPONSABILE
AFFARI ISTITUZIONALI

f.to (Dr. Michele AMBROSINO)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il

24 GIU. 2014

☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 Dlgs 267/2000e ss.mm.e.ii.)

☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 Dlgs 267/2000e ss.mm.e.ii.)

Procida, li 24 GIU. 2014

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to (Dr.Proc. Luigi CUPOLO)

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale, li 24 GIU. 2014

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr.Proc. Luigi CUPOLO)