

CITTA' DI SOVERATO  
Provincia di Catanzaro

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

\*\*\*\*      \*\*\*\*      \*\*\*\*      \*\*\*\*      \*\*\*\*      \*\*\*\*      \*\*\*\*

N.239 /GM

**ORIGINALE**  
Del 16/09/2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE  
CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE C- D.**

In data 16/09//2019 convocata da Sindaco alle ore 18:00 nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

| N. | Cognome   | Nome          | Presente | Assente |
|----|-----------|---------------|----------|---------|
| 1  | ALECCI    | Ernesto F.sco | SI       |         |
| 2  | MATACERA  | Pietro        | SI       |         |
| 3  | FAZZARI   | Rosaria       | SI       |         |
| 4  | PEZZANITI | Rosalia       | SI       |         |
| 5  | VACCA     | Daniele       | SI       |         |

Assiste alla seduta in qualità di verbalizzante il Segretario Generale Dott.ssa Michela De FRANCESCO

Presiede nella qualità di Sindaco Dott. Ernesto Francesco ALECCI

**LA GIUNTA COMUNALE**

PREMESSO quanto segue:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;

- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione, nonché i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato;

- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;

- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di regolamento considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia

gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili.

- le considerazioni suddette hanno portato all'individuazione di n. 5 criteri ritenuti adeguati e sufficienti ad esprimere il contenuto dei requisiti richiesti dal CCNL ai fini della graduazione delle singole posizioni;

- il sistema di graduazione proposto, impostato su detti criteri, come meglio specificati sia nello schema di regolamento che nella relazione allegata, consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione. Tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito. Nella predisposizione del sistema è stato inoltre tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;

- il sistema di graduazione, tiene conto inoltre del budget assegnato allo specifico istituto ai fini di mantenere il complesso delle retribuzioni attribuite all'interno dello stesso;

Dato atto che sono stati attivati i livelli di relazione sindacale previsti dagli artt. 5 e 7 del CCNL 21/5/2018 e che gli stessi hanno avuto esito positivo;

VISTO il parere di regolarità tecnica ex art.49 Tuel, espresso dal Dirigente/Responsabile del servizio interessato;

### **DELIBERA**

**I.** Di approvare il regolamento allegato al presente provvedimento composto da n. 10 articoli, e dai seguenti modelli di schede di valutazione:

Mod. 1 - Criteri di graduazione;

Mod. 2 - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi alla P.O.;

**II.** Di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, con separata ed unanime votazione .

**REGOLAMENTO**  
**PER LA GRADUAZIONE, CONFERIMENTO E REVOCA DELLE POSIZIONI**  
**ORGANIZZATIVE**  
**Categorie D - C**

**Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 239 del 16.09.2016**

## **Art.1**

### **Campo di applicazione**

- 1 Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative ai sensi del combinato disposto degli artt.13, 14, 15, e 17 del CCNL 2016- 2018.
- 2 Possono essere incaricati della titolarità di posizione delle strutture apicali (unità organizzative di massimo livello), individuate secondo l'autonomia organizzativa del Comune, esclusivamente i dipendenti che appartengano alle categorie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali e alle condizioni ivi indicate.

## **Art.2**

### **Strutture organizzative e posizioni organizzative**

- 1 La responsabilità di una o più strutture apicali nelle quali il Comune risulta essere articolato è attribuita con decreto sindacale per un periodo di 3 (tre) anni e possono essere rinnovati con la medesima formalità, sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
- 2 Agli atti di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura apicale si applicano le disposizioni contenute nel presente Regolamento.
- 3 Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma 1 per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso.
- 4 La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

## **Art.3**

### **Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative**

- 1 In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
- 2 I comuni possono avvalersi della particolare facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui un

eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

#### **Art.4**

##### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale Categoria D**

1 Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2 L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità.

3 L'ente definisce con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

#### **Art.5**

##### **Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per il Personale di Categoria C**

1 Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina vigente dei CCNL.

2 Nei casi di cui all'art. 13, comma 2, del CCNL 2016-2018 varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00

3 L'ente definisce i criteri per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive.

#### **Art.6**

##### **Criteri per la graduazione e calcolo della retribuzione di posizione**

1 La graduazione della retribuzione di posizione - pesatura - per i titolari di posizione organizzativa è determinata in base ai parametri di cui all'allegato A).

2 La competenza di determinare gli importi delle varie posizioni organizzative, secondo gli indicatori di cui all'allegato A) che ne determinano la pesatura è del Nucleo di valutazione.

3 Il trattamento economico accessorio del personale titolare della posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 21.05.2018.

- 4 Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000;
  - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - e) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - f) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n.326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
    - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
    - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## **Art.7**

### **Incarico e revoca della posizione organizzativa**

1. Il Sindaco conferisce gli incarichi delle posizioni organizzative con proprio decreto, tenendo conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente, delle attribuzioni, facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite dal personale.

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione, attribuito secondo i criteri, di cui all'art. 4 del presente regolamento,

3. In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL, ove non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali.

4. L'affidamento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa comporta, nell'ambito della retribuzione di risultato, l'attribuzione di un'ulteriore importo che può variare

nella misura dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa, oggetto dell'incarico ad interim.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
6. In caso di revoca anticipata l'Ente acquisisce in contraddittorio, prima della sua formalizzazione, le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### **Art.8**

##### **Valutazione annuale**

1. L'Ente per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destina a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento e che sono corrisposte a carico del proprio bilancio.
2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione, in base ai criteri indicati nell'allegato B).
3. Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa.
4. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

#### **Art. 9 - Regime orario**

1. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
2. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
3. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.



## **Art. 10 - Disposizioni finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.
2. Il presente Regolamento viene pubblicato all'Albo on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, nonché nel sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione di 1° livello "**Disposizioni generali**" – sotto sezione di 2° livello "**Atti generali**", **in attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui al D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.**

**ALLEGATO "A"**  
**Metodologia per la determinazione dei valori economici da attribuire alle Posizioni**  
**Organizzative**  
**(allegato alla delibera di G.C. n 239 del 16.09.2019)**

| Criterio                                  | SPECIFICA DELLA GRADUAZIONE  | PUNTEGGIO |    |
|---|--|-----------|----|
|   |  | DA        | A  |
| <b>COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA</b><br>a) | Unità operativa caratterizzata da elevato grado di specializzazione e affidamento di funzioni plurime e attività gestionali contraddistinte per la loro elevata complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di elevato contenuto e rilevanza strategica per l'Ente .ovvero caratterizzata da un elevato grado di autonomia gestionale e con funzioni di coordinamento e vigilanza sull'intera attività dell'Ente. | 40        |    |
|   | Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale.  | 20        | 25 |
|   | Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di specializzazione e affidamento di funzioni disomogenee e attività gestionali contraddistinte per la loro rilevante complessità, ovvero con attribuzioni di mansioni direttamente connesse alle attività di rilevante qualificazione professionale e di notevole contenuto strategico per l'Ente e di notevole contenuto e rilevanza strategia per l'Ente e/o rilevante qualificazione professionale.   | 10        | 15 |
| <b>b) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA</b>       | Unità operativa caratterizzata da elevato grado di complessità organizzativa.  | 30        |    |
|   | Unità operativa caratterizzata da rilevante grado di complessità organizzativa.  | 10        | 15 |
|   | Unità operativa caratterizzata da adeguato grado di complessità organizzativa .  | 10        | 15 |
| <b>c) RESPONSABILITÀ GESTIONALI</b>       | Elevata entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero elevata eterogeneità delle attività e capacità progettuale e propositiva.  | 30        |    |
|   | Rilevante entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero considerevole eterogeneità delle attività e notevole capacità progettuale e propositiva.   | 10        | 15 |
|   | Adeguate entità delle risorse umane finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ovvero consistente eterogeneità delle attività e limitata capacità progettuale e propositiva  | 10        | 15 |
| <b>d) QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE</b>    | Alto grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati   | 30        |    |
|   | Medio grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati  | 10        | 15 |
|   | Adeguate grado di specializzazione richiesta per l'espletamento dei compiti affidati   | 10        | 15 |

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il Valore di Posizione definitivo, la Posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione che ne determina l'importo da liquidare. A tal fine sono individuate le seguenti Fasce di retribuzione di Posizione:

#### CAT. D

|        |   |                 |           |
|--------|---|-----------------|-----------|
| da 40  | a | 60 punti: Euro  | 5.000,00  |
| da 61  | a | 80 punti: Euro  | 7.747,00  |
| da 81  | a | 100 punti: Euro | 8.600,00  |
| da 101 | a | 120 punti: Euro | 11.646,00 |
| da 121 | a | 125 punti Euro  | 12.500,00 |
| da 126 | a | 130 punti: Euro | 16.000,00 |

#### CAT C

|        |   |                 |          |
|--------|---|-----------------|----------|
| da 40  | a | 60 punti: Euro  | 3.000,00 |
| da 61  | a | 80 punti: Euro  | 4.500,00 |
| da 81  | a | 100 punti: Euro | 7.000,00 |
| da 101 | a | 120 punti: Euro | 8.000,00 |
| da 121 | a | 125 punti Euro  | 8.500,00 |
| da 121 | a | 130 punti: Euro | 9.500,00 |

**ALLEGATO "B"**  
**Valutazione dell'attività svolta**  
**ai fini del riconoscimento dell'indennità del risultato**  
**(allegato alla delibera di G.C. n.239 del 16.09.2019)**

1. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui sono attribuiti incarichi di posizione organizzativa, è soggetto a specifica e periodica valutazione, con cadenza annuale.
2. La valutazione viene effettuata dal Nucleo di valutazione. In relazione alle attività svolte ed ai risultati conseguiti, il Nucleo, attribuisce, con adeguata motivazione e sulla base di specifici reports di rilevazione da redigere a cura del competente Nucleo, un punteggio fino a 100. La valutazione è da considerarsi positiva se il dipendente riporta un punteggio non inferiore a 60.
3. I criteri cui sarà parametrato il giudizio, in analogia con quanto indicato nel vigente regolamento di ordinamento degli uffici e dei servizi, sono i seguenti:

|   |             |
|---|-------------|
| Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione;   | Max. pt. 30 |
| Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico - amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi, senza eccessivi formalismi; | Max. pt. 20 |
| Grado di funzionalità della struttura cui è preposto e del corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;   | Max. pt. 20 |
| Capacità di relazioni all'interno e all'esterno della struttura, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di Amministratori, colleghi e utenti;  | Max. pt. 10 |
| Grado di coinvolgimento nei processi dell'Amministrazione e capacità propositive;   | Max. pt. 20 |

4. La valutazione positiva da titolo alla conferma nell'incarico ricoperto ed alla corresponsione della retribuzione di risultato nella misura stabilita dal successivo articolo.
5. In caso di valutazione negativa, prima della sua formalizzazione, il Nucleo di valutazione, acquisisce in contraddittorio le osservazioni del dipendente, anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Il procedimento è avviato con la contestazione al dipendente delle mancanze che potrebbero dar luogo alla revoca e concedendo al dipendente stesso un termine non inferiore a 10 giorni per controdedurre.
6. La valutazione negativa, motivata anche in relazione alle osservazioni svolte dal dipendente, viene comunicata al Sindaco il quale, su conforme parere del Segretario Comunale, con proprio provvedimento revoca l'incarico. La revoca dell'incarico determina la perdita dell'indennità di posizione e la non corresponsione dell'indennità di risultato. Il dipendente resta inquadrato nella categoria di competenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo.
7. L'esito della valutazione periodica è comunicato al dipendente ed è riportato nel suo fascicolo personale. Avverso l'esito della valutazione è ammesso ricorso, che viene deciso con le procedure di cui ai precedenti commi 7 e 8, ove la valutazione complessiva sia inferiore a 85 punti.

8 La retribuzione di risultato spetta:

- Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 85 e 100 punti;
- Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 70 e 84 punti;
- Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente art. 6, un punteggio compreso tra 60 e 69 punti.

Il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL PRESIDENTE** f.to Dott. Ernesto F.sco ALECCI \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO** f.to Dott.ssa Michela DE FRANCESCO \_\_\_\_\_

|  |   |
|--|---|
| <p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i.<br/> <b><u>Parere di Regolarità Tecnica</u></b><br/>         Si esprime parere <b>FAVOREVOLE</b> in ordine alla regolarità tecnica</p> <p style="text-align: center;"><b>Il Responsabile del Settore</b><br/> <b>f.to Dott.ssa Michela De Francesco</b></p> <p>Soverato 16/09/2019</p> | <p>D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 – art. 49 c. 1 e s.m.i.<br/> <b><u>Parere di Regolarità Contabile</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b>ATTO NON DOVUTO</b></p> |
|--|---|

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

- che copia della presente deliberazione:

(x) viene pubblicata all'Albo Pretorio On-line Comunale per quindici giorni consecutivi dal **07/10/2019**

come prescritto dall'art. 124, comma 1, del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

( x ) è stata comunicata in data **07/10/2019** ai Sigg.ri Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del decreto legislativo n. 267/2000;

( ) è stata trasmessa al Prefetto di Catanzaro in data \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Michela De Francesco

Il sottoscritto inoltre

A T T E S T A

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **07/10/2019**

- (x) perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)

( ) decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to Dott.ssa Michela De Francesco