



CITTÀ DI SAVIGLIANO

(PROVINCIA DI CUNEO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 4

OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2022 E PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE

L'anno **duemilaventidue addì diciassette del mese di gennaio** alle ore 19:00 nella solita sede delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente ordinamento vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	AMBROGGIO Giulio	Sindaco	X	
2.	FROSSASCO Alessandra	Assessore	X	
3.	CAMERA Edilio	Assessore	X	
4.	LOVERA Michele	Assessore	X	
5.	SENESI Petra	Assessore	X	
6.	TESIO Paolo	Assessore	X	

Con l'intervento e l'opera del Segretario Generale: BACCHETTA Carmelo Mario.

Il Sindaco AMBROGGIO Giulio nella qualità di Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione dell'Assessore Michele Lovera

Premesso che:

- il D.Lgs. 150/2009 recante norme *“in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, all'art. 4 dispone che le pubbliche amministrazioni sviluppino *“in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il Ciclo di gestione della performance”*; la relazione tra Ciclo di gestione della performance e i documenti di programmazione dell'Ente non è di tipo nominalistico ma l'uno viene posto in posizione strumentale e di supporto rispetto all'altro.
- Il Decreto Legislativo 10 agosto 2014 n. 126 introduce disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 23 giugno 2011 n. 118, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali.

Dato atto che:

- Il PEG deve essere deliberato nella prima seduta di Giunta dopo l'approvazione del bilancio di previsione ed ha lo stesso orizzonte temporale del bilancio di previsione.
- nel PEG sono indicati gli obiettivi della gestione che sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Quindi possiamo considerare il PEG come un documento che dettaglia ulteriormente quanto stabilito nel DUP, assegnando risorse e responsabilità ai responsabili dei servizi.
- Il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG, come già stabilito dal D.Lgs. 174/2012.

Evidenziato che:

- Il Decreto Legislativo 10 agosto 2014 n. 126 introduce disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 23 giugno 2011 n. 118, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali.
- il D.lgs. 75/2017 ha apportato modifiche al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124”. In particolare l'articolo 8 introduce alcune modifiche all'articolo 10 del D. Lgs.150 del 2009, che disciplina i contenuti del Piano della Performance e della Relazione sulla performance, principalmente al fine di coordinare l'adozione di tali documenti con il ciclo di programmazione economico finanziario. In base al vigente quadro normativo (art. 10, co. 1, D. Lgs.150/2009), allo scopo di assicurare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, ogni anno le amministrazioni sono tenute a redigere e a rendere pubblico un documento programmatico triennale, denominato, “Piano della performance”, da adottare entro il 31 gennaio in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori
- l'articolo 8, comma 1, lett. d) ed f) del d.lgs. 150/2009 individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse. Il Ministero della Funzione Pubblica, per il ciclo 2020-2022, ha adottato la circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni. il Ministero della funzione Pubblica con la circolare nota prot. n. DFP-0080611-P del 30 dicembre 2019 indirizzata alle amministrazioni e agli enti statali di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001, ha individuato gli *“Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche - ciclo della performance 2020-2022”* Preliminarmente, si sottolinea che:
 - nel corso del 2020, il DFP intende allargare la sperimentazione anche alle Regioni e agli enti locali previa stipula dell'accordo in sede di Conferenza Unificata previsto dall'

articolo 16 del d.lgs. 150/2009: l'estensione riguarderà anche i piccoli comuni, e cioè quelli con popolazione fino a 5.000 abitanti, tenendo conto delle relative specificità organizzative con le indicazioni metodologiche che si renderanno eventualmente necessarie per adeguare l'utilizzo degli indicatori comuni ai diversi contesti;

- *è stato individuato un elenco di 15 indicatori (Allegato 1) che meglio si prestano, nelle condizioni attuali, ad essere utilizzati dalle amministrazioni.*

La circolare, in virtù di quanto sopra esposto, fornisce quindi le indicazioni in ordine all'utilizzo degli indicatori comuni, a decorrere dal 2020, nelle quattro aree elencate nell'Allegato 1:

- 1. gestione delle risorse umane;*
- 2. gestione degli approvvigionamenti e degli immobili;*
- 3. gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione;*
- 4. gestione della comunicazione e della trasparenza.*

Considerato quindi che:

- le amministrazioni possono utilizzare i parametri di cui sopra, in tutto o in parte, all'interno del Piano della performance già a decorrere dal ciclo 2020-2022. A prescindere dall'utilizzo o meno nel Piano, per le amministrazioni per le quali trova diretta applicazione il d.lgs. 150/2009, resta comunque ferma la necessità di assicurarne il monitoraggio all'interno dei sistemi direzionali in uso presso ciascuna amministrazione, coerentemente con quanto indicato nelle succitate linee guida del Dipartimento.
- queste ultime, infatti, chiariscono che non inserire alcune aree di attività nel Piano non significa non controllarle, in quanto esse dovrebbero essere presidiate attraverso le informazioni provenienti dai sistemi direzionali o di controllo di gestione; inoltre sono espressamente individuate fra le dimensioni della performance organizzativa lo stato delle risorse, l'efficienza e l'efficacia, per la misurazione delle quali possono sicuramente essere utilizzati gli indicatori proposti.

Sottolineato che:

- il Ciclo di gestione della performance traduce la programmazione in obiettivi e prassi concrete ponendosi quale metodologia operativa la cui finalità è garantire ad una organizzazione produttiva un sistema che, attraverso strumenti e leve gestionali, fornisce ai soggetti interni ed esterni all'organizzazione, informazioni operative sui modi e sugli effetti relativi all'utilizzo di risorse pubbliche e di funzioni amministrative;
- il Ciclo di gestione della performance così come articolato dal legislatore, prevede alcune fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- adottare il Piano della performance significa fondamentalmente porsi alcune domande:
 - *come produciamo quello che produciamo?*
 - *quello che produciamo è adeguato ai fini proposti in sede di programmazione?*
 - *le risorse che utilizziamo vengono impiegate razionalmente?*e quindi adottare un nuovo modello gestionale di organizzazione che verrà valutata per la performance resa, identificando tra le tante azioni quelle che concretamente contribuiscono alla creazione di valore e che, quindi, influiscono sul risultato finale, con il mantenere e incrementare l'utilità sociale prodotta;
- adottare il Piano della performance significa anche e soprattutto passare da una prospettiva economico-finanziaria dei risultati a una prospettiva degli utenti, che si concentra sulla misurazione dell'efficacia delle azioni intraprese e del grado di soddisfazione degli utenti. Su questa base è più facile individuare le funzioni dei servizi erogati dall'Ente:
 - ai servizi sociali compete la promozione dell'agio dei cittadini, perseguita attraverso la rimozione degli ostacoli al benessere della comunità;

- i servizi culturali e sportivi contribuiscono a fornire ai cittadini strumenti di crescita culturale, sociale e relazionale;
- i servizi tecnici aumentano e migliorano la qualità dell'ambiente in cui il cittadino si muove;
- i servizi economico-finanziari promuovono lo sviluppo socio-economico del territorio e migliorano l'autonomia finanziaria dell'Ente;
- i servizi amministrativi garantiscono al cittadino l'informazione, l'acquisizione di documenti, la legalità dell'azione dell'Ente;

Preso atto che:

- con Delibera di Giunta Comunale n. 172 del 14.12.2020 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance e le "Schede di Valutazione" proposti dall'Organismo di Valutazione;
- il nuovo sistema è incardinato su un approccio sistemico ed integrato alla misurazione e la valutazione della performance sia a livello organizzativo che individuale;
- l'attività di misurazione consiste nello svolgimento di "processi quantitativi di rilevazione svolti mediante l'impiego di indicatori e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare il fenomeno osservato".
- l'attività di valutazione è, invece, "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati".
- per l'anno 2022 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi suddiviso in due parti, finalizzato da un lato al mantenimento e ottimizzazione dei livelli qualitativi sia dei servizi interni che esterni e dall'altro alla razionalizzazione dei *data center* appartenenti alle pubbliche amministrazioni, adottando piattaforme *in cloud*.
- L'obiettivo strategico intersettoriale in una prima parte è stato legato alla gestione dell'emergenza Covid 19 e delle conseguenti disposizioni che hanno determinato, già a partire dall'anno 2020, come sopra delineato, una revisione organizzativa, progettuale e di modalità di risposta all'utenza e più in generale ai cittadini del territorio, cercando di mantenere alto il livello di qualità e di risposta, e contemporaneamente adottando tutte le misure necessarie a evitare quanto più possibile potenziali rischi di contagio.
- Il risultato atteso è finalizzato a mantenere e riprogettare l'attività dei servizi erogativi al fine di garantire risposte coerenti con la situazione di emergenza e con il rispetto di tutte le disposizioni finalizzate al contenimento del contagio; ottemperare alle disposizioni normative anche per i servizi amministrativi e di supporto che anch'essi devono rimodulare la propria attività nelle modalità e nelle priorità d'azione; sviluppare nuovi progetti e risposte che possano supportare la cittadinanza, nell'affrontare la situazione che l'emergenza Covid 19 e le conseguenti azioni di contenimento del contagio hanno creato.
- Gli indicatori correlati alla prima parte dell'obiettivo strategico intersettoriale sono declinati sia sotto il profilo di rispetto del livello di efficienza e dei termini di conclusione dei procedimenti, sia in prospettiva performante, mantenendo i livelli di efficienza, efficacia ed economicità.
- L'obiettivo strategico intersettoriale nella seconda parte è legato al Piano Triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione. Quest'ultimo prevede la razionalizzazione dei *data center* appartenenti alle pubbliche amministrazioni, adottando piattaforme *in cloud*.
- Nell'ambito di questo Piano, il Comune di Savigliano realizzerà un progetto di migrazione dei suoi dati e applicazioni in cloud sul sistema messo a disposizione e finanziato dalla Regione Piemonte denominato "Nivola"
- Gli indicatori correlati alla seconda parte dell'obiettivo strategico intersettoriale sono declinati sia sotto profili temporali che numerici legati all'esecuzione delle attività propedeutiche alla migrazione e al numero di database e applicazioni oggetto di migrazione. Attenzione è altresì rivolta alla formazione del personale coinvolto nel progetto intersettoriale strategico.

Dato atto che:

- all'obiettivo strategico intersettoriale viene attribuito peso 50 nella misurazione e valutazione della performance
- agli obiettivi operativi settoriali viene attribuito un peso di 50 nella misurazione e valutazione della performance
- La somma determina il livello di performance collettiva dell'Ente
- Gli obiettivi presentano queste caratteristiche:

- Sono specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - Sono tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - Sono riferibili all'anno corrente 2022
 - Sono confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
 - Sono correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- Nel Piano della Performance, oltre ad una parte descrittiva, sono allegati inoltre:
- Allegato 1 "Albero della performance"
 - Allegato 2 "Scheda dettagliata degli obiettivi strategici intersettoriali e operativi settoriali"

Richiamati:

- il disposto del D. Lgs. 150/2009, negli articoli relativi al Ciclo della performance;
- il D.lgs. 75/2017 recante "Modifiche apportate dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124"

Evidenziato che:

- Il decreto legislativo 75/2017 - adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire, attraverso uno o più decreti legislativi, sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico- attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:
1. semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
 2. razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
 3. sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
 4. potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
 5. riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
 6. coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
 7. previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione

Dato atto che:

- sono previsti nuovi effetti conseguenti alle attività di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. Infatti, si stabilisce che il rispetto delle disposizioni in materia (segnatamente, degli artt. da 2 a 16 del D. Lgs. 150/2009) è non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi legati alla performance (come previsto attualmente), ma rileva anche ai fini (nuovo comma 5 dell'art. 3):
- delle componenti del trattamento retributivo legate alla performance;
 - del riconoscimento delle progressioni economiche;
 - dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale;
 - del conferimento degli incarichi dirigenziali
- L'articolo 3, modificando ampiamente l'art. 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009, interviene sulla prima fase del ciclo di gestione della performance, relativo alla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori. L'intervento normativo introduce nel nuovo comma 1 del citato articolo 5 due categorie di obiettivi:
1. gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, individuati anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.

2. gli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, individuati nel Piano della performance in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.
- L'articolo 7 introduce alcune modifiche all'articolo 9 del D. Lgs. n. 150 del 2009, sugli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, stabilendo che:
1. le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
 2. deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
- L'articolo 13 introduce un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, attraverso la modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009. In particolare, si prevede che spetti al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo n.165/20012, stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance (organizzativa e individuale) e fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa diversificazione dei giudizi corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.
- Gli articoli 14, 15 e 16 adeguano la disciplina sul bonus annuale delle eccellenze³, sulle progressioni economiche e sulle progressioni di 3 L'articolo 21 del decreto legislativo n.150 del 2009 attualmente prevede che il bonus per le eccellenze venga assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente. carriera (di cui, rispettivamente, agli articoli 21, 23 e 24, del decreto legislativo n.150/2009) alle modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150/2009, in relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni. In particolare, si prevede:
1. che ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale al merito e al miglioramento della performance, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza³ (articolo 14);
 2. l'abrogazione delle disposizioni (articolo 23, comma 3 e articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n.150 del 2009) che attualmente prevedono che la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (articolo 15) e di carriera (articolo 16).

Dato atto che:

- Il 21/05/2018 è stato stipulato il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni dello stesso contratto.
 - Il nuovo C.C.N.L. stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella "organizzativa" e quella "individuale". Si tratta di due distinte voci di erogazione per la diversa tipologia dei risultati da conseguire
- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" – lettera a))
Rileva la capacità di un soggetto collettivo (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse. Si tratta di una prestazione "alta", che riassume lo stato di salute dell'Ente, la sua reattività alle mutevoli esigenze della comunità e del contesto di riferimento.
La misurazione viene effettuata rilevando indicatori con riferimento a:
- quantità;
 - qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
 - efficienza: articolata in tecnica e economica;
 - soddisfazione dell'utenza: interna o esterna.
- In particolare potrebbero essere declinati dei criteri valutativi attinenti:
- la performance organizzativa di Ente;
 - la performance organizzativa di struttura;
 - la performance organizzativa di gruppo;

➤il contributo individuale alle diverse performance organizzative (ovvero la capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza).

PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” – lettera b); almeno il 30% delle risorse indicate all’art. 67, comma 3.)

Trattasi di una sintesi del grado di raggiungimento di:

1. obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti l’attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;
2. obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l’attività propria della struttura di appartenenza ed all’apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;
3. comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al “come” viene resa la prestazione lavorativa.

PREMIALITA’ MAGGIORATA (art. 69 “Differenziazione del premio individuale”)

La premialità aggiuntiva non potrà essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti. La contrattazione stabilirà i contingenti e la percentuale. La quota dei beneficiari potrebbe essere orientativamente individuata nel 20-30% del personale che presenta i requisiti più alti di partecipazione al premio. In particolare la quota dei beneficiari, non essendo gli stessi valutati dal medesimo valutatore ma da soggetti dirigenziali diversi, potrà essere applicata a livello di singola struttura.

Visto l’art. 48 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 circa la competenza della Giunta a deliberare in merito.

Visto il D. Lgs. 118 del 23/06/2011 e successive modificazioni intervenute.

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell’art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell’art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell’atto amministrativo proposto, rilasciato dal Segretario Generale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, comportando il presente atto riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’ente, ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., rilasciato dal responsabile del servizio finanziario;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. di approvare come approva l’allegato Piano della performance 2022 che si compone di:
 - Piano della performance (parte descrittiva)
 - Allegato 1 “Albero della performance”
 - Allegato 2 “Scheda dettagliata degli obiettivi strategici intersettoriali e operativi settoriali”
 - P.E.G. PREVISIONALE 2022/2023/2024 – ENTRATE /SPESE
2. di trasmettere copia della presente deliberazione e allegati ai Responsabili di settore /Uffici di Staff per il successivo inoltro e descrizione a tutti i dipendenti, ciascuno per rispettiva competenza
3. di trasmette copia della presente deliberazione alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti e alle R.SU.
4. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento e allegati nella sezione dedicata dell’Amministrazione Trasparente

Successivamente, con separata unanime votazione, si dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 - 4° comma – del D. lgs. 18.8.2000 n. 267, stante l’urgenza motivata dal rispetto dei termini previsti per legge.

IL PRESIDENTE
AMBROGGIO Giulio

(Firmato Digitalmente)

IL SEGRETARIO GENERALE
BACCHETTA Carmelo Mario

(Firmato Digitalmente)