

# COMUNE di SAN PIETRO in CARIANO

Provincia di Verona

## Verbale di deliberazione di Giunta Comunale

N. 1 Reg. Delib.

**OGGETTO: APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 150/2009 "DECRETO BRUNETTA" (ATTUAZIONE DELLA LEGGE 15/2009 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI: MODIFICA REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. APPROVAZIONE NUOVO ALLEGATO SUB B) RECANTE NORME REGOLAMENTARI RELATIVE AL CICLO DELLA PERFORMANCE**

L'anno **Duemilaundici**, addì **Ventisei** del mese di **Gennaio** alle ore **8:45** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente T.U.E.L. vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

**Sono presenti i signori:**

BENETTI CLAUDIO (Assessore)  
CONATI ALBERTO (Assessore)  
GALVANINI STILIANO (Assessore)  
STERZA ALESSANDRO (Assessore)  
ZARDINI CESARE (Assessore)  
BOGONI MARCO (Assessore)

**Sono assenti i signori:**

MAESTRELLI GABRIELE (Sindaco)  
POSTAL ALBERTO (Assessore)

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Biciato Dr. Stefano.

Constatato legale il numero degli intervenuti il Vice Sindaco Benetti Ing. Claudio, in qualità di Presidente, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare circa

L'OGGETTO SOPRAINDICATO

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso** che:

- l'approvazione del D. Lgs. N. 150 del 27/10/2009 (Attuazione della Legge 04/03/2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) ha avviato un percorso ampio ed impegnativo di riforma del lavoro pubblico e dei processi di programmazione e controllo nelle pubbliche amministrazioni. Le scelte di maggiore rilievo contenute nella nuova normativa sono la ripubblicizzazione del rapporto di lavoro del personale delle Pubbliche Amministrazioni, la riscrittura delle regole della contrattazione, il rafforzamento dei poteri e dell'autonomia dirigenziale, la modifica delle disposizioni sulla valutazione, la valorizzazione del merito e l'introduzione di una disciplina sistematica in materia di "performance" e di trasparenza dell'azione amministrativa
- il provvedimento legislativo segna un punto di svolta nella gestione delle risorse umane e nell'organizzazione interna delle Pubbliche Amministrazioni che devono dotarsi di nuovi approcci, logiche e strumenti metodologici in grado di aumentare la propria capacità di generare valore aggiunto per la collettività, interpretandone i bisogni, anche attraverso un efficiente utilizzo delle risorse a disposizione;
- le finalità che, attraverso l'applicazione del processo di riforma, si intendono conseguire riguardano;
  - ✓ il miglioramento dell'organizzazione complessiva del lavoro all'interno dell'ente pubblico;
  - ✓ l'incremento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
  - ✓ l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa;
  - ✓ una spiccata selettività nelle progressioni e nei percorsi di carriera;
  - ✓ il riconoscimento sostanziale del merito;
  - ✓ la selezione e la valorizzazione delle capacità e dei risultati;
  - ✓ il rafforzamento dei livelli di autonomia, di gestione e di responsabilità;
  - ✓ l'incremento dell'efficienza complessiva del lavoro pubblico;
  - ✓ il contrasto alla scarsa produttività;
  - ✓ l'incremento della trasparenza informativa concernente l'operato delle amministrazioni pubbliche;
- il raggiungimento delle sopradescritte finalità necessita la adozione di un adeguato sistema di pianificazione, programmazione, gestione e controllo della performance che permetta l'individuazione degli obiettivi e la corretta misurazione dei risultati ottenuti intervenendo sugli aspetti critici della gestione al fine di orientarsi al miglioramento degli standard di riferimento;

### **Considerato** che:

- gli ambiti di applicazione dei D. Lgs. n. 150/2009 trovano le rispettive fonti di riferimento nell'art. 16 (norme per gli enti territoriali e il servizio sanitario nazionale) e nell'art. 74. cc. 1 e 2 (ambito di applicazione). Dalla relativa lettura si evince infatti che:
  - ✓ negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'art. 11 (trasparenza), cc. 1 e 3;
  - ✓ le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 cc.2,7.9 e 15 c. 1;
  - ✓ nelle more dell'adeguamento negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; dal 01/01/2011 si applicano le disposizioni previste

dal D. Lgs. n. 150/2009 sino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

- costituiscono in particolare norme di immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11; tali disposizioni, che disciplinano la trasparenza, trovano diretta applicazione negli enti locali, senza la mediazione dell'adeguamento ai propri ordinamenti e sono qualificate dal legislatore come livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione;
- vanno adottati strumenti per garantire l'accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi, di buon andamento e imparzialità. Va garantita inoltre la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- con riferimento all'adeguamento ai principi contenuti negli articoli 3 (*Principi generali*), 4 (*Ciclo di gestione della performance*), 5 comma 2 (*Obiettivi e indicatori*), 7 (*Sistema di misurazione e valutazione della performance*), 9 (*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*), 15 comma 1 (*Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo*), le questioni principali sono relative all'oggetto della valutazione (art. 3), ai soggetti della valutazione (art. 7) ed agli strumenti (artt. 4 e 5).

**Relativamente all'oggetto ed alle caratteristiche generali della valutazione, sono individuati tre diversi livelli:**

1. dei singoli dipendenti e Posizioni Organizzative ("valutazione individuale");
2. delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura ("valutazione di unità organizzativa");
3. dell'amministrazione nel suo complesso.

**"Valutazione individuale"**

E' già prevista nella legislazione / contrattazione e nella prassi applicativa degli enti locali cui, peraltro, è riconosciuta ampia autonomia in materia. I principi desumibili dal quadro normativo vigente in materia di performance sono i seguenti:

- a) la previsione di due autonomi livelli di valutazione individuale:
  - ✓ Posizioni Organizzative (con obiettivi individuali);
  - ✓ Personale del comparto (con obiettivi anche di gruppo);
- b) la capacità di valutazione (differenziazione dei giudizi) quale elemento di valutazione delle Posizioni Organizzative.

Nel rispetto di tali principi, la scelta del modello di valutazione è rimessa alla libera determinazione di ciascuna amministrazione.

**"Valutazione delle unità organizzative"**

La definizione di quale sia il livello interno che corrisponde alla "unità organizzativa" è rimessa all'autonoma valutazione dell'Ente. Pertanto è necessario fare riferimento alla struttura organizzativa del Comune San Pietro in Cariano attualmente definita dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 245 in data 31 dicembre 2010 e sue precedenti, che approva la struttura organizzativa in relazione al vigente quadro normativo ed in

sintonia con la evoluzione del contesto delle autonomie locali è con l'operatività di rilevanti processi e progetti di competenza della Amministrazione Comunale;

### **“Valutazione dell'Amministrazione nel suo complesso”**

Tale valutazione, costituisce una novità assoluta anche per gli enti locali. La realizzazione di "analisi comparate" della performance delle pubbliche amministrazioni, è esercitata a livello centrale dalla Commissione Nazionale per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità (CIVIT). Per espressa previsione del comma 2 dell'art. 13, tale Commissione esercita le attività di cui commi 5, 6 ed 8 (e dunque anche l'attività di misurazione della performance organizzativa) nei confronti degli enti locali solo previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI. Quale caratteristica generale della valutazione è necessario assicurare la massima trasparenza delle informazioni-concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance; la valutazione della performance, inoltre, deve essere effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Per quanto riguarda i soggetti della valutazione, si individuano, accanto ai Dirigenti (soggetti anche passivi della valutazione), due ulteriori organismi, esterni allo stesso ente valutato :

1. la Commissione Nazionale per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);
2. l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La Commissione (CIVIT) indirizza, coordina e soprintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi Indipendenti (OIV), promuovendo sistemi e metodologie finalizzati al miglioramento della performance delle amministrazioni pubbliche. La Commissione inoltre fornisce supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della performance e redige la graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali.

Tali attività, per quanto riguarda i Comuni, per espressa previsione del Protocollo ANCI - Ministero della Funzione Pubblica, saranno svolte, in via sperimentale, dalla Commissione ANCI, la quale, al termine della sperimentazione, proporrà un protocollo di collaborazione con la Commissione.

Con deliberazione n. 121 in data 09/12/2010 la Commissione (CIVIT) ha precisato che, nell'ambito delle autonomie territoriali, rientra nella discrezionalità degli enti la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La concreta articolazione delle caratteristiche e, soprattutto, delle specifiche funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione; nel rispetto delle prescrizioni generali definite dal D. Lgs. n. 150/2009, è rimessa all'autonomia normativa ed organizzativa di ciascuna amministrazione locale che provvederà a definire struttura, composizione e compiti dell'Organismo coerentemente con il proprio assetto organizzativo.

**Relativamente agli strumenti di programmazione e controllo**, va adeguato l'ordinamento ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009.

In particolare per la definizione del Ciclo della Performance, si tratta di aspetti in larga misura già presenti negli strumenti di programmazione dell'ente (linee programmatiche, Relazione Previsionale e Programmatica, Bilancio di Previsione, Rendiconto della Gestione, Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO)).

Vanno poi indicate le caratteristiche essenziali degli obiettivi, imprescindibili per l'operatività di qualsiasi sistema di valutazione.

Rilevato che:

- è stata effettuata una attenta ricognizione ed analisi dei processi operativi dell'ente, valutando l'adeguatezza degli strumenti già in uso in relazione alla rispondenza o meno degli stessi ai principi recati dal D. Lgs. n. 150/2009 in maniera tale da renderli coerenti con i contenuti delle nuove disposizioni;
- sono stati individuati gli ambiti, per i quali si deve necessariamente trovare un opportuno adattamento sia a livello organizzativo sia individuale:
  - a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b. attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
  - d. modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- per quanto attiene il Ciclo della Performance l'ente è già dotato di contenuti informativi tratti dai documenti già obbligatoriamente previsti dall'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali:
  - a. Linee programmatiche di mandato (art. 46 Tuel);
  - b. Relazione previsionale e programmatica (art. 170 Tuel);
  - c. Bilancio di previsione triennale ed annuale (artt. 171 e 185 Tuel);
  - d. Peg (art. 169 Tuel);
  - e. Piano dettagliato di obiettivi (artt. 108 e 197 Tuel);
  - f. Rendiconto della gestione (art. 151 Tuel);
  - g. Relazione al rendiconto della gestione (art. 231 c. 1 Tuel).

**Visto** il Protocollo di Intesa sottoscritto in data 07/05/2009 tra ANC1 e Dipartimento della Funzione Pubblica ed il Protocollo di Intesa sottoscritto in data 16/09/2010 tra ANCI e Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT);

**Viste** le deliberazioni della Commissione Nazionale per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità (CIVIT) n. 4/2010, n. 88/2010, n. 89/2010, n. 104/2010, n. 105/2010, n. 111/2010, n. 112/2010, n. 114/2010 e n. 121/2010;

**Visto** il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Preso atto** che a termini dell'art. 48 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 la adozione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è di competenza della Giunta Comunale;

**Preso atto** che del presente provvedimento verrà data informazione alla R.S.U. ed alle Organizzazioni Sindacali;

**Preso atto** dei pareri formulati sulla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. di dare applicazione ai D. Lgs. N. 150 in data 27/10/2009 (Attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni);
2. di stabilire che il Nucleo di Valutazione, costituito ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 in data 17/03/2000 e successive modificazioni ed integrazioni assuma le competenze e le funzioni previste dall'art 14 comma 4 del D. Lgs. n. 150 in data 27/10/2009 (Organo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV));
3. di stralciare pertanto il suindicato art. 11 del vigente Regolamento relativo al Nucleo di Valutazione e tutti gli eventuali riferimenti regolamentari incompatibili con il nuovo organo di valutazione (OIV);
4. di approvare, l'allegato sub B) recante Norme regolamentari relative al Ciclo della Performance costituito da n° 4 articoli nel testo allegato come parte integrante e sostanziale al presente provvedimento di integrazione al suindicato Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
5. di far riserva di successivi provvedimenti per l'approvazione del "Manuale e Metodologia per la redazione del Piano della Performance" e "Sistema di Valutazione del Personale" previa verifica e revisione a cura del Nucleo di Valutazione;
6. di dare atto che la regolamentazione approvata con il presente provvedimento è aperta a sviluppi e miglioramenti per la definizione dei criteri e dei processi di funzionamento del complessivo sistema di programmazione, controllo, misurazione e valutazione anche ai fini della comunicazione al personale interno, ai cittadini utenti ed ai portatori di interessi esterni;
7. di stabilire che, al sensi del vigente quadro normativo, l'ente è tenuto a garantire la massima trasparenza in ogni fase del Ciclo della Performance, dando la massima diffusione ai risultati della gestione, al fine di favorire forme diffuse di verifica e controllo;

**COMUNE di SAN PIETRO in CARIANO**

Provincia di Verona

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AD OGGETTO: APPLICAZIONE DEL D.LGS. N. 150/2009 "DECRETO BRUNETTA" (ATTUAZIONE DELLA LEGGE 15/2009 IN MATERIA DI OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DEL LAVORO PUBBLICO E DI EFFICIENZA E TRASPARENZA DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI: MODIFICA REGOLAMENTO PER L'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. APPROVAZIONE NUOVO ALLEGATO SUB B) RECANTE NORME REGOLAMENTARI RELATIVE AL CICLO DELLA PERFORMANCE**

GIUNTA COMUNALE

DEL \_\_\_\_\_

PUNTO N. \_\_\_\_\_

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 vengono espressi i seguenti pareri:

**PARERE TECNICO**

Il sottoscritto Biciato dr. Stefano esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica di quanto previsto nella presente proposta in deliberazione.

San Pietro in Cariano, li 18-01-2011



**Il Responsabile dell'Ufficio  
Biciato dr. Stefano**

**PARERE CONTABILE**

La sottoscritta Ugolini rag. Marta, Responsabile Area Contabile, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile di quanto previsto nella proposta di deliberazione in oggetto, prenotando provvisoriamente all'intervento n. \_\_\_\_\_ ex cap. \_\_\_\_\_ del bilancio d'esercizio in corso la somma di € \_\_\_\_\_ necessaria allo scopo con impegno di spesa n. \_\_\_\_\_

San Pietro in Cariano, Li 21/01/2011



**Il Responsabile dell'Ufficio  
Ugolini rag. Marta**



**COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO**  
*Provincia di Verona*

---

## ***Norme regolamentari relative al CICLO DELLA PERFORMANCE***

***Allegato sub. B)***  
*Articoli di integrazione  
al Regolamento Comunale di Organizzazione di Uffici e Servizi*

COMUNE DI SAN PIETRO IN CARIANO  
Provincia di Verona

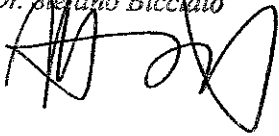
Allegato alla deliberazione del C.C.  
della G.M.

N° 1 del 26/01/2011



SEGRETARIO COMUNALE

*Dr. Stefano Biciato*



Approvato con Deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_



## **Indice**

Indice .....	2
Art. 1 - Fasi del ciclo di gestione della performance .....	3
Art. 2 - Sistema di pianificazione e controllo .....	3
Art. 3 - Monitoraggio e interventi correttivi .....	3
Art. 4 - Rendicontazione dei risultati .....	4

## **Art. 1 - Fasi del ciclo di gestione della performance**

- 1.** Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) professionale collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

## **Art. 2 - Sistema di pianificazione e controllo**

- 1.** La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
  - a) le "Linee Programmatiche di Mandato" sono il documento in cui, all'inizio del mandato, vengono delineate le priorità politiche e strategiche dell'Amministrazione;
  - b) la "Relazione Previsionale e Programmatica" è il documento di congiunzione tra il bilancio di previsione e i principi politici ed amministrativi che si intendono perseguire;
  - c) il "Piano Esecutivo di Gestione", è il documento approvato dalla Giunta, suddiviso in una parte descrittiva ed una contabile, che autorizza la gestione per budget del bilancio di previsione e assegna obiettivi e risorse ai responsabili dei servizi;
  - d) il "Piano dettagliato degli obiettivi", è il documento di competenza del Direttore Generale contenente il dettaglio completo degli obiettivi e delle informazioni che rappresentano la traduzione gestionale ed operativa degli obiettivi del PEG.
- 2.** L'insieme dei documenti di cui al comma precedente costituisce il "Piano della performance" di cui all'art. 10 del D.Lvo 27/10/2009, n. 150.  
I documenti di cui sopra vengono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **Art. 3 - Monitoraggio e interventi correttivi**

- 1.** Il ciclo della performance viene sottoposto a monitoraggio continuo in corso di esercizio. Il monitoraggio è realizzato dal Direttore Generale, coadiuvato dalla struttura organizzativa.
- 2.** A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee programmatiche dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.
- 3.** Il monitoraggio trova espressione nel documento sullo stato di attuazione dei programmi approvato dal Consiglio comunale entro il 30 settembre di ogni anno, nel quale viene data dimostrazione del rispetto delle fasi di avanzamento dei programmi,

sia in termini finanziari che di perseguimento delle finalità, con ulteriore specifico riferimento anche alla salvaguardia degli equilibri di bilancio.

#### **Art. 4 - Rendicontazione dei risultati**

- 1.** La rendicontazione dei risultati avviene attraverso i seguenti documenti approvati dal Consiglio comunale entro il 30 aprile di ogni anno:
  - a) Il Rendiconto della gestione e la allegata Relazione illustrativa che esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
  - b) La verifica sullo stato di attuazione finale dei programmi della Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al rendiconto della gestione, che rappresenta il documento nel quale viene data dimostrazione dello stato finale di attuazione dei programmi, sia in termini finanziari che di raggiungimento delle finalità programmatiche;
  - c) La verifica sullo stato di attuazione finale degli obiettivi del Piano esecutivo di gestione, documento nel quale viene data dimostrazione dello stato finale di attuazione degli obiettivi mediante indicatori di performance.
- 2.** I documenti di cui al comma precedente costituiscono la "Relazione sulla performance" di cui all'art. 10 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, da adottarsi entro il 30 giugno di ogni anno.
- 3.** I documenti di cui sopra vengono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
(Benetti Ing. Claudio)



IL SEGRETARIO GENERALE  
(Bicciato Dr. Stefano)

*(Handwritten signature of Stefano Bicciato)*

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio il 28/11/2014

Rep. n. 35 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

San Pietro in Cariano 28/11/2014

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA  
(Tabarelli dr. Fabrizio)

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

San Pietro in Cariano \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA  
(Tabarelli dr. Fabrizio)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

San Pietro in Cariano \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA  
(Tabarelli dr. Fabrizio)

Copia della presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione ai seguenti uffici:

- |   |             |            |
|---|-------------|------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> Ufficio Ragioneria        | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Tributi                      | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Ufficio Segreteria        | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Servizi Demografici          | firma _____ | data _____ |
| <input checked="" type="checkbox"/> Ufficio Personale         | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Centro Elaborazione Dati     | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Relazioni con il Pubblico    | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Edilizia Privata             | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Edilizia Pubblica            | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Lavori Pubblici              | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Interventi Diretti           | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Ufficio Ecologia e Ambiente          | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Polizia Municipale                   | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Asilo Nido Comunale                  | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Istituzione Comunale Servizi Sociali | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> Assistenti Sociali                   | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> _____                                | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> _____                                | firma _____ | data _____ |
| <input type="checkbox"/> _____                                | firma _____ | data _____ |

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SEGRETERIA  
(Tabarelli dr. Fabrizio)