



COMUNE DI ROGHUDI

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

REGISTRO DELIBERE
N. 52 DEL 02/05/2019

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE COPIA

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE E
REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

L'anno DUEMILADICIANNOVE, il giorno DUE del mese di MAGGIO alle ore 18,00 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei

Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Dr. Zavettieri Pierpaolo	SINDACO	SI	
Sig. Maesano Antonino	VICE – SINDACO	SI	
Sig. raStelitano Leonella D.	ASSESSORE	SI	
TOTALE PRESENZE		3	===

Assume la Presidenza il Sindaco Prof. Pierpaolo Zavettieri;
Partecipa il Segretario Dott. Rocco Artuso.

CONSTATATO che gli intervenuti sono in numero legale;
VISTO il Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;
VISTO che sulla proposta della presente deliberazione:

- SI Il Responsabile dell'Area Finanziaria ha espresso parere FAVOREVOLE per quanto riguarda la regolarità amministrativa e contabile;
- SI Il Responsabile dell'Area Amministrativa ha espresso parere FAVOREVOLE per quanto riguarda la regolarità tecnica;
- Si dà atto che la presenta delibera non necessita pareri in quanto mero atto di indirizzo.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti gli art.li 13, 14, 15 e 17 del CCNL 2016-2018;

Visto in particolare l'art. 14 che prevede la possibilità di conferimento degli incarichi previa determinazione di criteri generali da parte degli enti;

Preso atto che ai sensi dell'art. 5 del CCNL i criteri per il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative sono oggetto di confronto;

Considerato che:

– con nota prot. n. 1415 del 18.04.2019 inviata alle OO.SS. Provinciali di Categoria e ai componenti della R.S.U. è stato trasmesso lo schema di regolamento predisposto a seguito di indirizzo della Giunta Comunale dal Segretario Comunale, è stata richiesta l'attivazione della procedura del confronto;

– a seguito di apposita convocazione, in data 23.04.2019 si è tenuto il confronto tra le parti sul regolamento in oggetto, conclusosi positivamente come da verbale acquisito al prot. comunale n. 1436 del 23.04.2019;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Regolamento con la graduazione, il conferimento e revoca delle posizioni organizzative;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. N° 267/2000

con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

Di APPROVARE il Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle posizioni organizzative allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

LA GIUNTA COMUNALE

in relazione all'urgenza della esecuzione del presente provvedimento, con votazione unanime

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE, IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

Art.1

Campo di applicazione

Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca delle posizioni organizzative, nonché per la pesatura delle posizioni ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.

Art.2

Strutture organizzative e posizioni organizzative

1. Il comune istituisce le posizioni organizzative, nel settore amministrativo, economico finanziario e tecnico, che costituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 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.

2. Tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D del sistema di classificazione del personale vigente, anche assunti con contratto a tempo determinato, tra cui quelli assunti ex art. 110 TUEL, sono candidati all'incarico di posizione organizzativa, graduata nel rispetto del presente regolamento.

Art. 3

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. 4

Conferimento, scadenza, rinnovo e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con proprio decreto motivato per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore al mandato elettorale, rinnovabile con le medesime formalità, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D.

2. Alla scadenza del mandato del Sindaco, o del termine apposto nel decreto di conferimento dell'incarico di P.O., al solo fine di assicurare la continuità amministrativa, nelle more dell'adozione di apposito provvedimento, gli incarichi sono prorogati di diritto per un massimo di 60 giorni.

2. Gli incarichi vengono conferiti secondo i seguenti criteri:

- inquadramento in Cat. D, o, ove ricorrono i presupposti di legge in categorie inferiori;

- **Anzianità di servizio nell'area** che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito.
 - **Valutazione** conseguita nell'ultimo triennio;
 - Eventuali **procedimenti disciplinari**;
 - **Professionalità e competenza**, espressa anche mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale
 - **Capacità di direzione e integrazione organizzativa**, espressa anche mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale.
 - insussistenza di casi di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016 e 17 D.P.R. 62/2013 e s.m.i.;
 - eventuali abilitazioni pertinenti all'incarico;
 - esperienza professionale acquisita.
3. Il sindaco provvede con proprio atto all'attribuzione dell'incarico, tenendo conto altresì delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, delle attitudini e della capacità professionale dei candidati.
4. In via eccezionale e temporanea, 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, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi, il sindaco può incaricare un dipendente di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. per il tempo necessario, massimo di tre anni, Tale incarico non è rinnovabile, a meno che non siano avviate le procedure per la copertura del posto con un profilo di cat.D. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 del CCNL 2018, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.
5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza del periodo stabilito con atto scritto e Motivato:
- per ragioni disciplinari fatta eccezione per l'ipotesi in cui sia stata comminata la sanzione del richiamo verbale e del richiamo scritto;
 - in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi (ad es. in caso di modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore o che ne modificano radicalmente le attribuzioni);
 - in conseguenza di almeno due valutazioni negative della performance individuale, per come prevista dal vigente sistema di misurazione della performance. In tale ipotesi, la revoca è soggetta a procedura di contraddittorio con l'interessato, anche assistito da difensore o organizzazione sindacale.
7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione di cui al presente regolamento. Il dipendente resta comunque inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 5

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizioni organizzativa è composto da:
 - retribuzione di posizione
 - retribuzione di risultato.
2. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti, secondo le indicazioni dei Contratti collettivi.

4. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori e compensi aggiuntivi espressamente previsti dal CCNL 2018 (art.18), sussistendone le condizioni.

Art. 6

Retribuzione di posizione. Criteri di graduazione e calcolo

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
2. Nelle ipotesi di un incarico conferito a personale di cat. C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.
3. La graduazione della retribuzione di posizione per i possessori di posizione organizzativa è determinata in relazione ai seguenti parametri nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. dimensioni economiche gestite
4. L'OIV/Nucleo di valutazione compila, con la collaborazione del Servizio Personale-Organizzazione, una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna P.O. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi. La Giunta approva la pesatura delle P.O. su parere dell'OIV/Nucleo di Valutazione.
5. Fino ad una eventuale modifica della struttura o dei servizi, la valutazione si intende confermata anche per gli anni successivi.
6. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere conferiti anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. In tal caso, il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

Art. 8

Sostituzione del titolare di posizione organizzativa e incarico *ad interim*, e incarico presso altro ente

1. Nei casi in cui si preveda un'assenza continuativa del titolare, di durata superiore a 60 giorni, o in caso di vacanza del posto in pianta organica, ad esclusione del periodo di ferie e dell'astensione obbligatoria per maternità, il titolare della posizione organizzativa può essere sostituito, per il periodo dell'assenza, con altro dipendente in possesso dei requisiti per l'attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa, con atto del Sindaco e con le modalità di cui ai precedenti articoli. Per il periodo della sostituzione al titolare assente viene sospeso il pagamento della retribuzione di posizione. Tale compenso viene corrisposto al sostituto e determinato sulla base del sistema di pesatura secondo i criteri stabiliti nel presente regolamento.
2. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*. Nella definizione di tali percentuali, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.
4. Nel caso di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, ex artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 2018:
 - l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico.
 - l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la

graduazione della posizione e con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa. Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore al 30% della stessa.

Art.9

Norme finali

1. Il presente regolamento è immediatamente esecutivo secondo le norme statutarie. È fatto obbligo a chiunque spetti osservarlo e di farlo osservare. Esso è pubblicato per giorni 15 nel sito istituzionale dell'Ente, per mera pubblicità di notizia.

Metodologia di valutazione ai fini della graduazione della retribuzione di posizione

Riferimenti normativi

Il testo unico sul pubblico impiego

L'art. 24 del decreto legislativo 165/2001 che recepisce la previsione del precedente decreto 29/93, sotto la rubrica "trattamento economico", stabilisce: "1. La retribuzione del personale con qualifica di dirigente è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti. La graduazione delle funzioni e responsabilità ai fini del trattamento accessorio è definita, ai sensi dell'articolo 4, con decreto ministeriale per le amministrazioni dello Stato e con provvedimenti dei rispettivi organi di governo per le altre amministrazioni o enti, ferma restando comunque l'osservanza dei criteri e dei limiti delle compatibilità finanziarie fissate dal Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica.

3. Il trattamento economico determinato ai sensi dei commi 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

Il contratto collettivo nazionale

L'articolo 13 del CCNL del comparto Funzioni locali prevede: 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con **assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato**:

- 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.

Prescrizioni metodologiche

Dal testo delle disposizioni normativa si evince quanto segue:

- 2) il trattamento economico accessorio deve essere correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità, tralasciando, in questa sede, i risultati che sono oggetto di altra valutazione ed è onnicomprensivo, infatti, riguarda tutte le funzioni e i compiti attribuiti.
- 3) Il valore economico delle posizioni deve essere determinato in relazioni a "parametri"
- 4) Tali parametri, per espressa previsione normativa, sono:
 - a. Rilevanza organizzativa
 - b. la complessità organizzativa
 - c. le responsabilità gestionali interne ed esterne
 - d. dimensioni economiche gestite

Conseguentemente, ai fini della "pesatura" la metodologia si articola in MACROFATTORI, a loro volta suddivisi in fattori di valutazione.

Tale struttura consente all'amministrazione di attribuire a ciascun macrofattore un peso di incidenza percentuale, in ragione del proprio modello organizzativo.

Ciascun fattore, inoltre è articolato in gradazioni, in corrispondenza delle quali viene attribuito un punteggio.

Il valore economico della posizione si ottiene in ragione del punteggio conseguito all'interno del range tra la misura minima contrattuale e la misura massima definita dall'amministrazione, che in ogni caso non potrà superare quella definita del contratto collettivo nazionale.

1. Articolazione della pesatura della posizione in relazione a 4 macrofattori:

	incidenza
a. rilevanza organizzativa	15
b. funzione di direzione	40
c. responsabilità e complessità gestionale	35
d. dimensione economica	20
totale	100

A) Rilevanza organizzativa (max punti 15)

L'ambito della valutazione si articola nelle seguenti voci, con riferimento ad attività svolte nei confronti degli altri settori dell'Ente:

→ **rilascio di pareri (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

→ **predisposizione di atti di programmazione generale (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

→ **effettuazione di attività per conto o a supporto di altri uffici interni (da 0 a 5)**

- in nessun caso: 0
- occasionalmente: 3
- frequentemente: 5

B) la funzione di direzione (max punti 40)

si compone di 4 fattori valutativi così definiti:

Professionalità

La posizione richiede uno specifico titolo di studio	Punti 10
La posizione richiede un aggiornamento costante	Punti 7
La posizione richiede una conoscenza di carattere generale	Punti 3

Ampiezza ed eterogeneità

Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere di interdisciplinarietà	Punti da 8 a 10
Alla posizione sono attribuite funzioni eterogenee	Punti 4 a 7
Alla posizione sono attribuite funzioni che hanno carattere settoriale	Punti da 1 a 3

Numero dipendenti (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di dipendenti assegnati alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di dipendenti dell'ente

A	B	
n. dipendenti dell'ente	n. dipendenti della posizione	$B/A \times 100$

Numero dei servizi (max punti 10)

Il peso viene ricavato in misura percentuale dal numero di servizi individuati nel modello organizzativo relativi alla posizione, in rapporto con il numero complessivo di servizi dell'ente

A	B	
n. servizi dell'ente	n. servizi della posizione	$B/A \times 100$

C) Responsabilità e complessità gestionale (max 35 punti)
--

la responsabilità gestionale viene "pesata" in ragione della ricorrenza delle attività elencate che rappresentano quelle di maggior rilievo all'interno dell'ente locale. La ricorrenza, inoltre è ponderata in ragione della modalità di partecipazione della posizione a ciascuna delle attività elencate.

	Occasionalmente (3 punti)	Frequentemente (7)	Attività non afferente all'Ufficio (0)
Rilascio di autorizzazioni			
Amministrazione del patrimonio			
Attività di controllo all'esterno dell'ente			
Erogazione di contributi			
Produzione di servizi a domanda individuale			
Gestione del contenzioso			
Attività di progettazione			
Relazioni con imprese o professionisti			
Attività di regolamentazione			
Relazioni con il pubblico			
Attività di tipo sanzionatorio			
Attività contrattuale			
Gestione delle entrate			
Rappresentanza in giudizio			
Presidio del territorio			
Rapporto con organi giudiziari			
Emissione di ordinanze			
Trattamento di dati personali			
Attività di verifica sulle partecipate			
Attività di prevenzione della corruzione			
Pubblicazione di atti e informazioni sul sito			
Gestione dell'accesso agli atti			

D) Dimensione economica (max 20 punti)

Tale dimensione viene calcolata come segue:

Viene sommato il valore dei capitoli in entrata e in uscita attribuiti alla posizione organizzativa e riconosciuto il punteggio in relazione ai seguenti scaglioni

Da 0 a 100.000,00 euro: punti 2
da 100.001 a 200.000: punti 3
da 200.001 a 300.000: punti 4
da 400.001 a 500.000: punti 5
da 500.001 a 600.000: punti 6
da 600.001 a 700.000: punti 7
da 700.001 a 800.000: punti 8
da 800.001 a 900.000: punti 9
da 900.001 a 1.000.000: punti 10
da 1.100.001 a 1.200.000: punti 11
da 1.200.001 a 1.300.000: punti 12
da 1.300.001 a 1.400.000: punti 13
da 1.400.001 a 1.500.000: punti 14
da 1.500.001 a 1.600.000: punti 15
da 1.600.001 a 1.700.000: punti 16
da 1.700.001 a 1.800.000: punti 17
da 1.800.001 a 1.900.000: punti 18
da 1.900.001 a 2.000.000: punti 19
oltre 2.000.000 : punti 20

fasce di retribuzione delle posizioni
--

In relazione al punteggio la posizione è collocata in una delle seguenti fasce di retribuzione:

Punteggio superiore a 95	16.000,00
Da 90 a 95	15.000,00
Da 85 a 90	14.000,00
Da 80 a 85	13.000,00
Da 75 a 80	12.000,00
Da 70 a 75	11.000,00
Da 65 a 70	10.000,00
Da 60 a 65	9.000,00
Da 55 a 60	8.000,00
Da 50 a 55	7.000,00
Da 45 a 50	6.000,00
Meno di 45	5.000,00

GM 52 del 2/05/2019

Letto, confermato e sottoscritto,

IL SINDACO/PRESIDENTE

Prof. Pierpaolo Zavettieri

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Rocco G. Artuso

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, a norma dell'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. suddetto, viene affissa all'Albo Pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi dal _____ e fino a tutto il _____, ALBO N. _____

L'ADDETTO

TRASMISSIONE

- Ai capigruppo consiliari (Art. 125 del T.U.E.L.) , giusta nota Prot. ____ del _____
- Alla Prefettura (Art. 135, c. 2 del T.U.E.L.), giusta nota Prot. N. _____ del _____

ESITO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione:

1. **E' DIVENUTA ESECUTIVA** essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del T.U.E.L.;
2. **E' DIVENUTA ESECUTIVA** a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio, senza reclami od opposizioni, per giorni 10 consecutivi non essendo soggetta a controllo necessario o eventuale (art. 134, comma 3, del T.U.E.L.);

IL SEGRETARIO COMUNALE

Comune di Roghudi

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE GM 52/2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE E
REVOCA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di cui all'oggetto sopra specificato;
VISTO l'articolo 49 del D. L.gs 267/2000;

ESPRIME

Parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Roghudi 02/05/2019

IL RESPONSABILE

Dott.ssa Caterina Attinà

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di cui all'oggetto sopra specificato;
VISTO l'articolo 49 del D. L.gs 267/2000;

ESPRIME

Parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Roghudi 02/05/2019

IL RESPONSABILE

Dott.ssa Caterina Attinà