



CITTA' DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TORINO

Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 1

OGGETTO:

ADEGUAMENTO AL D.LGS N.RO 150 DEL 27 OTTOBRE 2009 - ADOZIONE "PIANO DELLA PERFORMANCE/PRESTAZIONE".

L'anno **duemiladodici** addì **cinque** del mese di **gennaio** alle ore **quattordici** e minuti **trenta** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
COSSOLO Marco	Sindaco	Sì
FERAUDO Miranda	Vice Sindaco	Sì
ALBERTINO Giorgio	Assessore	Sì
NELINI Mario	Assessore	Sì
PAPA Tonino	Assessore	Giust.

Totale Presenti:

4

Totale Assenti:

1

Assiste alla seduta il Segretario comunale **dott. Ezio CAFFER**.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Ricordato che il D.Lgs. n. 150/2009 ha introdotto nell'ordinamento della PP.AA. norme al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di migliorare l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Viste le tabelle seguenti (suddivise in **A/NORME APPLICABILI OBBLIGATORIAMENTE DAL 15.11.09**, **B/PRINCIPI GENERALI A CUI GLI ENTI LOCALI DEVONO ADEGUARSI ENTRO IL 31.12.10**, **C/ALTRE NORME**), che riportano un elenco delle disposizioni contenute nel D.lgs. 27.10.2009 n. 150 (c.d. riforma Brunetta) pubblicato sulla G.U. n. 254 del 31.10.2009, illustrando le caratteristiche di fondo dei singoli articoli sotto la voce "Contenuto" (mentre il "Tipo di norma" viene distinto in base alla **Legenda**:

S = Norma rientrante nella potestà esclusiva dello Stato

PG = Norma rientrante nei principi generali

* = Norme inderogabili):

A) OBBLIGO DI APPLICAZIONE DAL 15 NOVEMBRE 2009

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 1	Oggetto e finalità		

TITOLO II – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE			
Capo I – Disposizioni generali			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 11	Trasparenza: occorre garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.	S (c.1 e 3)	*
Art. 28 c.3	Qualità dei servizi pubblici: per gli Enti locali, si prevede che per i servizi erogati direttamente o indirettamente, la pubblicizzazione degli standard di qualità sarà effettuata secondo gli indirizzi e gli atti di coordinamento che saranno adottati d'intesa con la conferenza unificata, su proposta della commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche.	S	*
Art. 29	Merito e premio: le norme contenute nel decreto Brunetta relative al merito e premio hanno carattere imperativo.	S	*

TITOLO IV			
NUOVE NORME SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 30 cc. 2 e 3	Organismo indipendente di valutazione della performance: definiti i tempi per la costituzione di tale organo (da parte delle amministrazioni statali).	S	Art. intitolato “Norme transitorie ed abrogazioni»
Art. 33	Fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro: modifiche all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001	S	
Art. 34	Principi generali: agli organismi preposti alla gestione del rapporto di lavoro competono tutte le decisioni inerenti la direzione e l'organizzazione degli uffici. (modifiche all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001)	S	
Art. 35	Programma triennale fabbisogno personale: il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati dai dirigenti/responsabili dei servizi. (modifiche all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001)	S	
Art. 36	Partecipazione sindacale: eliminata la possibilità di definire nei contratti integrativi decentrati dei percorsi partecipativi relativi agli atti interni di organizzazione che possono avere dei riflessi sul rapporto di lavoro. (modifiche all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001)	S	
Art. 54	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'articolo 40 del D.lgs. 165/2001.	S	
Art. 57	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'art. 45 D.lgs. 165/2001 in materia di competenze sulla definizione del trattamento economico (normale e accessorio).	S	

TITOLO IV			
NUOVE NORME SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE (segue)			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 61	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: nei casi di controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrino per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.	S	
Art 62 c. 1	Mansioni del dipendente: il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento o alle mansioni corrispondenti alla qualifica superiore ma solo se queste sono state acquisite attraverso procedure selettive.	S	
Art. 64	Aran: modifiche all'art. 46 d.lgs. 165/2001.	S	
Art. 65	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: definiti i termini per adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti.	S	
Art. 66	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa: elencate le norme abrogate.	S	
Art. 68	Ambito di applicazione: modificato l'art. 55 del d.lgs.165/2001 stabilendo che le norme sulle sanzioni disciplinari hanno carattere imperativo e si applicano alle amministrazioni pubbliche.	S	
Art. 69	Sanzioni disciplinari: aggiunti una serie di nuovi articoli al d.lgs. 165/2001 in materia di sanzioni disciplinari. Gli articoli vanno dal 55-bis al 55-octies.	S	
Art. 73	Norme transitorie: definito il periodo transitorio per l'applicazione delle norme in materia di sanzioni disciplinari.	S (cc. 1 e 3)	

B) NORME CONTENENTI PRINCIPI AI QUALI GLI EE.LL. DEVONO ADEGUARSI ENTRO IL 31.12.2010 (IN MANCANZA, SI APPLICANO INTEGRALMENTE GLI ARTICOLI DEL DECRETO, SINO ALL'ADEGUAMENTO.

Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 3	Misurazione, valutazione e trasparenza della performance: definiti i principi generali.	PG	
Art. 4	Ciclo di gestione della performance: definito il ciclo di gestione della performance.	PG	
Art. 5	Gli obiettivi e indicatori: definiti i criteri per la definizione degli obiettivi. Il comma 2 costituisce norma di principio generale.	PG (c. 2)	
Art.7 cc.1 e 3	Sistema di misurazione e valutazione della performance: definito il contenuto del sistema di misurazione e valutazione della performance.	PG	
Art. 9	Performance individuale: definiti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.	PG	
Art. 15 c. 1	Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo: costituisce l'altro organo rientrante nel sistema di misurazione e valutazione. Definite le relative competenze e modalità di costituzione.	PG (c. 1)	

TITOLO III MERITO E PREMI

Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 17	Merito e premi: definiti l'oggetto e la finalità.	PG (cc.1 e 2)	
Art. 18	Merito e premi: definiti i criteri e le modalità per la valorizzazione del merito.	PG	
Art. 23	Progressioni economiche orizzontali: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità. Deve essere effettuata in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a seguito di valutazione delle qualità culturali e professionali possedute, nonché dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.	PG (cc.1 e 2)	
Art. 24	Progressioni verticali: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità. Sono effettuate esclusivamente tramite concorso pubblico riservando una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso al personale interno.	PG (cc.1 e 2)	
Art. 25	Attribuzione di incarichi e responsabilità: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	PG	
Art. 26	Accesso a percorsi di formazione e di crescita professionale: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	PG	
Art. 27	Premio ed efficienza: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	PG (c.1)	
Art. 62 c. 1 bis, c. 1 ter	Progressioni orizzontali e verticali: definiti i criteri base secondo cui devono avvenire le progressioni orizzontali e verticali. Modifiche all'art. 52 D. Lgs. 30/03/2001, n. 166	PG	

C) ALTRE NORME

TITOLO II – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE			
Capo I – Disposizioni generali			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 6	Monitoraggio: attribuito all'organo di indirizzo politico amministrativo il compito del monitoraggio tra performance e obiettivi assegnati.		
Art. 7 c. 2	Soggetti partecipanti al processo di valutazione: definiti i soggetti partecipanti al processo di valutazione.	PG	
Art. 8	Performance organizzativa: definiti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.		
Art. 10	Piano della performance e relazione sulla performance: definito il sistema di relazione tra il piano delle performance con i relativi documenti amministrativi e contabili da adottare.		
Art. 12	Soggetti partecipanti al processo di valutazione: definiti i soggetti partecipanti al processo di valutazione.		
Art. 13	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche: è uno dei soggetti rientranti nell'ambito del processo di valutazione. Vengono definite le competenze e modalità per la sua costituzione.		
Art. 14	Organismo indipendente di valutazione della performance: costituisce l'altro organo rientrante nel sistema di misurazione e valutazione. Definite le relative competenze e modalità di costituzione.		
Art. 16	Norme di attuazione delle disposizioni contenute negli articoli da 3 a 15 per gli Enti locali: definiti termini e articoli applicabili agli Enti locali.		

TITOLO III – MERITO E PREMI			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 19	Criteri per la differenziazione delle valutazioni: definiti i criteri.		
Art. 20	Strumenti per merito e premi: definiti gli strumenti per premiare il merito e la professionalità.		
Art. 21	Bonus annuale delle eccellenze: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.		
Art. 22	Premio annuale per l'innovazione: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.		
Art. 30 c. 1	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche: definiti i tempi per la costituzione di tale organo		
Art. 31 cc. 1 e 2	Norme per gli Enti locali per il sistema misurazione, merito e premi: gli Enti Locali devono destinare il trattamento economico ed accessorio collegato alla performance individuale al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e le fasce di merito devono essere non inferiori a tre.		
Art. 31 c. 3	Norme per gli Enti locali per il sistema misurazione, merito e premi: per premiare il merito e la professionalità, gli Enti Locali, oltre a quanto autonomamente stabilito nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzando gli strumenti di cui all'art. 20, comma 1.		
Art. 31 cc. 4 e 5	Norme per gli Enti locali per il sistema misurazione, merito e premi: definiti i tempi per l'adeguamento per gli Enti locali.		
Art. 32	Norme sull'ordinamento del lavoro: definiti l'oggetto, l'ambito e le finalità di applicazione delle disposizioni inerenti le modifiche apportate sull'ordinamento del lavoro.		

TITOLO III – MERITO E PREMI (*segue*)

Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 37	Dirigenza pubblica: definite l'oggetto, l'ambito di applicazione e le finalità delle norme di modifica alla dirigenza pubblica.		
Artt. 38 e 39	Ampliamento delle funzioni dirigenziali: integrati rispettivamente gli artt. 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001 relativamente all'elenco delle funzioni spettanti al personale di qualifica dirigenziale		
Art. 40 lettera a)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: modificato l'art. 19 del D.Lgs. 165/2001 relativo ai requisiti per il conferimento di incarichi dirigenziali.		
Art. 40 lettera b)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: modificato l'art. 19 del D.Lgs. 165/2001 introducendo una serie di limitazioni alle ipotesi di revoca degli incarichi di funzioni dirigenziali.		
Art. 40 lettere e) e d)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: norme di interesse solo per le amministrazioni statali.		
Art. 40 lettera e)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: requisiti per il conferimento incarichi extra dotazione.		
Art. 40 lettera f)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: esteso l'ambito di applicazione dell'art. 19 e 6 del D.lgs. 165/2001 relativo al conferimento di incarichi fuori dotazione a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 e 2 del D.lgs. 165/2001.		
Art. 41	Responsabilità dirigenziale: modificato l'art. 21 del d.lgs. 165/2001 relativo al sistema delle responsabilità in capo ai dirigenti.		
Art. 42	Comitato dei garanti: modificato l'art. 22 d.lgs. 165/2001.	Norma non di interesse per i Comuni	

TITOLO III – MERITO E PREMI (<i>segue</i>)			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 43	Ruolo dei dirigenti: modificato l'art. 23 d.lgs. 165/2001	Norma non di interesse per i Comuni	
Art. 44	Mobilità intercompartimentale tra dirigenti: modificato l'art. 23-b/s del d.lgs. 165/2001 in materia di mobilità del personale dirigenziale tra il settore pubblico ed il settore privato.		
Art. 45	Dirigenza pubblica - trattamento economico: ai dirigenti il trattamento economico accessorio collegato ai risultati deve essere almeno pari al 30 per cento della retribuzione complessiva.		
Artt. 46 e 47	Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia: modificato l'art. 28 d.lgs. 165/2001.	Norma non di interesse per i Comuni	
Art. 48	Mobilità intercompartimentale: verrà definita una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.		
Art. 49	Mobilità volontaria: le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.		
Art. 50	Responsabilità dirigenziale: i dirigenti che omettono di individuare le eccedenze di personale all'interno degli uffici di propria competenza rispondono a titolo di danno erariale.		
Art. 51	Procedure concorsuali: legittima la possibilità di prevedere nei bandi di concorso l'inserimento della clausola della residenza dei concorrenti.		
Art. 52	Disciplina delle incompatibilità: introdotta una nuova ipotesi di incompatibilità per gli incarichi di direzione.		

TITOLO III – MERITO E PREMI (segue)

Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 53	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: definito l'ambito di applicazione (rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni) e le finalità delle modifiche.		
Art. 55	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'articolo 40-b/s del d.lgs. 165/2001 in materia di controlli sulla contrattazione integrativa decentrata e nazionale.		
Art. 56	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'articolo 41 del d.lgs. 165/2001 relativo ai poteri di indirizzo nei confronti dell'Aran.		
Art. 58	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'art. 46 del d.lgs. 165/2001 relativo ai compiti dell'Aran.		
Art. 59	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modifica all'articolo 47 del d.lgs. 165/2001 relativo al procedimento di contrattazione collettiva.		
Art. 60	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: definite le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, i quali continuano ad essere posti a carico dei bilanci degli <u>Enti locali</u> .		
Art. 67	Sanzioni disciplinari: definite le finalità del decreto Brunetta in materia di riforma delle sanzioni disciplinari.		
Art. 70	Comunicazioni sentenze: le sentenze penali sono tempestivamente comunicate all'amministrazione interessata.		
Art. 71	Ampliamento poteri ispettivi.	Norma non di interesse per i Comuni	

TITOLO IV			
Art.	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 72	Norme abrogate: elencate le norme abrogate dal decreto Brunetta.		
Art. 74	Ambito di applicazione ed entrata in vigore: l'articolo suddivide l'ambito di applicazione del decreto in disposizioni che rientrano nella potestà esclusiva dello Stato e disposizioni che costituiscono principi generali. Il d.lgs. 150/2009 entra in vigore il 15.11.2009 (15 giorni successivi alla pubblicazione in G.U.)		

Dato atto che – secondo la ripartizione sopra proposta - alcune di queste norme costituiscono principi generali (tabella B) nelle anzidette materie (ai quali gli EE.LL. dovranno adeguarsi), altre (tabella C) concernono l'organizzazione del lavoro in rapporto alla contrattazione collettiva, al personale ed alle responsabilità relative (per lo più, intervenendo sul D.Lgs. 165/2001), mentre altre, ancora, costituiscono potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e, quindi, di immediata applicazione anche per gli enti locali (tabella A):

- art. 11: trasparenza;
- art. 28 qualità dei servizi;
- artt. 29 e 30: inderogabilità, norme transitorie e abrogazioni varie;
- titolo IV: modifiche varie al D.Lgs. n. 165/2001;
- artt. 65 e 66: adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti e contrattazione collettiva nazionale integrativa;
- artt. 68 e seguenti: sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici.

Visto che gli articoli recanti principi generali ai quali Regioni ed Enti locali si devono adeguare sono contenuti nel tit. II e nel tit. III del Decreto e concernono, rispettivamente (tab. B):

- misurazione, valutazione e trasparenza della “performance”,
- merito e premi, riferiti al personale comunale, in rapporto al contributo da esso fornito alla suddetta prestazione.

Considerato che, per dare attuazione a quanto sopra evidenziato, il Comune deve operare su due fronti:

- modificare ed integrare il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- adottare un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Dato atto che ad una prima modificazione al suddetto "Regolamento" si è provveduto con atto Giunta Comunale n. 239 in data 06/12/2011 e che, con la presente deliberazione, si intende adottare il "sistema" di valutazione innanzi citato, costituito nel caso presente dal "Piano della performance" qui in oggetto.

Considerato che, una volta approvato il Piano di cui al capoverso precedente, si procederà con la collaborazione del "Nucleo di valutazione" - istituito dalla deliberazione G.C. n. 13/2011 - all'elaborazione di parametri di efficacia, efficienza ed economicità, nonché indicatori e dati di rilevazione, i quali possano effettivamente condurre ad utilizzare - secondo i principi recati dalle norme sul "ciclo della performance" e relativi obiettivi e indicatori (artt. 4 e 5, comma 2, D.lgs. n. 150/2009) - la documentazione che costituisce il "Piano" suddetto (come più innanzi descritta), sotto il profilo che qui interessa e, cioè, valutare non solo l'avvenuto perseguimento di progetti ed obiettivi dell'amministrazione comunale ma soprattutto - secondo lo scopo del "ciclo della performance" - la qualità di tale perseguimento (in sostanza, realizzare un controllo di gestione che possa valutare la qualità dell'attività dell'amministrazione comunale e del lavoro dei propri dipendenti, con ciò realizzando compiutamente il piano qui in oggetto: la "performance" costituisce una prestazione valutata sotto il punto di vista della qualità della sua esecuzione).

Visto che le finalità ed il contenuto del "Piano delle Performance" sono indicati nella delibera CiVIT n 112/2010, che costituisce linee guida per gli enti locali nelle more dell'adeguamento, entro il 31/12/2010, dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui al comma 2, art. 16, del D.Lgs. n. 150/2009.

Dato atto che - in assenza di esplicita definizione normativa - il "ciclo della performance" può essere definito come il "Processo" che collega la pianificazione e la definizione degli obiettivi con la misurazione dei risultati e la valutazione della prestazione dell'Ente nella sua globalità (inteso, cioè, con riferimento alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti) e che tale processo è collegato all'utilizzo di un sistema premiante dei dipendenti, articolato in premi e incentivi (definiti dalla norma e recepiti negli ordinamenti locali), in cui sono coinvolti gli organi politici (con gli indirizzi loro spettanti), il vertice direzionale (con il controllo di gestione), i dirigenti e i cittadini/utenti.

Ritenuto che "il sistema premiante" menzionato nel capoverso precedente possa essere costituito (fatte salve eventuali, future, modificazioni che potranno essere suggerite dal "Nucleo di valutazione") dagli attuali strumenti di valutazione e di incentivazione dei dipendenti di Carignano, quali attualmente risultanti dalla deliberazione della G.C. n. 42 in data 14.2.2003 (come in ultimo modificata con atto n. 42 in data 07.02.2005), concernente il contratto integrativo decentrato per il personale comunale di Carignano.

Visto che normativa e prassi di riferimento per l'assunzione del presente atto sono contenute - oltre che nell'art. 10, D.lgs. 150/2009 e nella Delibera CiVIT n.

112/2010, nella successiva Delibera CiVIT n. 121/2010 e nelle “Linee guida bis” dell'ANCI.

Considerato che il Piano delle Performance ha la finalità di dare avvio al "Ciclo di gestione delle performance" (art. 4 D.Lgs. n. 150/2009) ed è costituito da un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i “Target” (cioè il “traguardo” o – laddove esista un utente - la “fascia di mercato”) a cui l’ente deve indirizzarsi.

Visto che il Piano definisce, dunque, gli elementi fondamentali su cui si baseranno poi misurazione, valutazione e rendicontazione della “performance”, cioè della “prestazione” che il comune di Carignano è in grado di / intende fornire attraverso la propria organizzazione.

Dato atto che, secondo l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, il Piano dovrà essere redatto con lo scopo di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance (il Piano medesimo andrà pubblicato sul sito internet del Comune e dovrà essere di facile lettura e comprensione da parte dei cittadini (ex art. 11, comma 3, D.Lgs. n. 150/2009).

Visto che – essendo il Piano uno strumento fondamentale per la corretta attuazione del ciclo di gestione delle performance - il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, in caso di mancata adozione o mancato aggiornamento annuale, rilevanti sanzioni a livello sia di amministrazione nel suo complesso che di singoli individui (in particolare, è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, nonché il divieto per l'amministrazione di procedere all'assunzione di personale ed al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ex art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009, seppur sia ancora oggetto di discussione se tali sanzioni siano applicabili anche agli enti locali).

Considerato che - secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 - all'interno del Piano delle Performance dovranno essere indicati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Visto che le indicazioni della CiVIT costituiscono linee guida per gli enti locali (come peraltro sottolineato dalla stessa CiVIT e dalle linee guida bis dell'Anci in materia di Ciclo di gestione delle performance), sicchè gli enti locali possono utilizzare, oltre al Piano delle performance come da delibera CiVIT n. 112/2010₂, anche uno dei seguenti strumenti di programmazione già esistenti per dare avvio al ciclo di gestione di quest'ultima:

- il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.bA);
- la Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.).

Considerato che lo strumento prescelto dovrà essere però adattato al Piano delle Performance sulla base dei principi espressi dal D.Lgs. n. 150/2009, effettuando le seguenti modifiche/integrazioni:

- dovrà essere un documento programmatico triennale;
- in coerenza con le risorse assegnate, dovranno essere esplicitati obiettivi, indicatori e relativi “target” (nel senso sopra esplicitato di quest’ultima parola);
- dovranno essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;
- dovrà consentire la verifica interna ed esterna della qualità del sistema degli obiettivi e della coerenza che deve caratterizzare gli stessi obiettivi;
- dovrà essere di facile comprensione, esplicitando il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'ente;
- dovrà consentire una verifica a consuntivo della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Dato atto che, come esplicitato nelle linee guida bis dell'Anci in materia di Ciclo di gestione della performance, qualsiasi sia la scelta operata da ciascun ente locale, è opportuno che nel Piano vengano inseriti in premessa i seguenti elementi:

- sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per i portatori di interesse esterni, cioè “chi siamo”, “cosa facciamo (aree di intervento, relative attività e risultati desiderati di interesse per i destinatari esterni)”, “come operiamo”;
- identità, cioè l’amministrazione “in cifre”;
- analisi del contesto, esterno ed interno al Comune.

Ritenuto opportuno – in base a quanto sin qui riepilogato - utilizzare la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.E.G. e la predisposizione di obiettivi particolari in capo ai dirigenti (strumenti sinora già in uso presso il Comune di Carignano), affinché la documentazione da tali elaborati rappresentata, costituisca nel suo complesso – con gli opportuni collegamenti, miglioramenti ed adattamenti che nel corso del 2011 potranno essere apportati, con la collaborazione dei dirigenti comunali e dell’organismo interno di valutazione – il “piano della performance” per il comune qui intestato.

Dato atto che – sulla base di quanto detto nel capoverso precedente – occorrerà provvedere a che tale documentazione nel suo complesso possa essere letta attraverso i seguenti elementi:

- a) obiettivi strategici (finalità);**
- b) obiettivi operativi;**
- c) processo e azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance:**
 - fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano,
 - coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio,
 - azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance;
- d) rilevazione per il consolidamento dei conti pubblici;**

- e) **considerazioni finali sulla coerenza dei programmi rispetto ai piani regionali di sviluppo, ai piani regionali di settore e agli atti programmatici della Regione;**
- f) **allegati tecnici** (per il contenuto si rimanda alle "Carte di lavoro per la redazione degli allegati tecnici" allegata alla delibera CiVIT n. 112/2010).

Visto che, nell'ambito della Relazione previsionale programmatica, i "programmi" corrispondono agli **obiettivi strategici (a)**, in quanto già ora, per come sono costruiti, consentono una definizione della strategia derivante dall'integrazione di indirizzi di carattere politico e di obiettivi di carattere amministrativo (intendendo, con tale "carattere", la realizzazione degli scopi di funzionamento ordinario dell'ente locale), nonché una individuazione di obiettivi strategici di risultato, con relativi indicatori e target.

Visto che – sempre nell'ambito della suddetta relazione – i "progetti" costituiscono **(b) obiettivi operativi**, i quali già ora consentono:

- la graduazione delle risorse dell'entrata e degli interventi dell'uscita in "capitoli" (recanti una chiara individuazione – rispettivamente – dei tipi di introiti e di spese),
- la graduazione dei servizi in "centri di costo" (attraverso i quali accorpate specifici interventi, con l'assegnazione di tali "centri" ad un soggetto quale "responsabile" della realizzazione degli interventi medesimi),
- chiari legami con il Piano Esecutivo di Gestione.

Considerato - poiché **il processo e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance(c)** devono individuare fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del "Piano" in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nonché azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance – che lo schema della "Relazione revisionale programmatica" oggi in uso, dovrà essere integrato con appositi paragrafi che facciano riferimento specifico a come si inseriscono sia tali "fasi, soggetti e tempi", che tali "azioni", all'interno dei documenti costituenti il "Piano" (come già detto, costituito dall'insieme della Relazione stessa, del P.E.G. e degli eventuali, ulteriori, specifici obiettivi in capo alla dirigenza), mentre il documento che approva il piano esecutivo di gestione dovrà essere integrato con uno specifico rimando alla coerenza con la complessiva programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Visto che con delibera n. 121/2010 la CiVIT ribadisce la necessità sullo stretto collegamento tra l'approvazione del bilancio e la predisposizione del Piano delle performance ma, non essendo il termine del 31/01 per l'approvazione del Piano delle Performance tassativo per gli enti locali, questa potrà intervenire unitamente al bilancio di previsione od anche successivamente a tale data (cioè unitamente al Piano Esecutivo di Gestione in quegli enti che utilizzano questo strumento di programmazione).

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 239 del 06.12.2011 concernente l'approvazione del nuovo "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi – dotazione organica – norme di accesso" nel cui Titolo IV – Capo III, (come già in precedenza) sono previsti l'istituzione ed il

funzionamento del “Nucleo di Valutazione interno”, che deve svolgere i compiti di cui al D. Lgs. 286/99, artt. 4 e 6, per il controllo di gestione e l’attività di valutazione e controllo strategico.

Considerato che il Nucleo attualmente viene nominato anno per anno (in ultimo vedasi la deliberazione Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2011) ed è composto dal Segretario Comunale, che lo presiede, da un componente il Collegio di Revisione e da un esperto esterno all’Amministrazione.

Ricordato che l’anzidetto “Nucleo” è necessario (oltreché per quanto stabilito dai principi contenuti nel citato D. Lgs. 286/99, ora trasposti nell’art. 147 del T.U. 267/2000) per effettuare la valutazione del personale comunale dotato di “posizione organizzativa”, in adempimento del CCNL per i dipendenti EE.LL. in data 31/03/1999 (per la revisione del sistema di classificazione del personale), artt. 6 e 9 cc. IV e VI, nonché del CCNL per i medesimi dipendenti in data 1/04/1999 (per il periodo 1998-2001), artt. 15 c. IV e 18.

Dato atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 52 in data 21/03/2008 ha fissato il compenso annuo complessivo per il detto Nucleo di valutazione per l’anno 2008 e successivi in Euro 3.600,00, in funzione della attività di valutazione e di controllo strategico e del controllo di gestione per ogni anno finanziario, nonché di quella inerente la valutazione del personale comunale dotato di “posizione organizzativa”.

Vista la relazione approvata e fatta propria dalla Giunta Comunale con atto n. 103 in data 15.5.2008 “Scopo ed oggetto del controllo da operarsi da parte del Nucleo di valutazione”, predisposta dall’anzidetto “Nucleo di valutazione interno” nel maggio 2008 e concernente, specificatamente, la realizzazione del “Controllo di gestione” dell’Amministrazione Comunale di Carignano a partire dall’esercizio finanziario 2007 (nel referto 2008 a consuntivo), nonché per la valutazione 2008 (a partire da tale esercizio, a consuntivo nel 2009) dei dipendenti responsabili dei servizi comunali, incaricati di “Posizione organizzativa”.

Ricordato che tale relazione contiene le indicazioni del Nucleo medesimo, che l’Amministrazione di Carignano ha recepito, per consentire l’attuazione del “progetto” di controllo di gestione (pagg. 5 e 6, lett. da b) a g) e della valutazione della dirigenza (alias, “posizioni organizzative”, pagg. 18-20).

Considerato che tali indicazioni sono ancora valide e sufficienti allo scopo testé detto e, pertanto, da confermarsi con il presente atto, quali parti integranti e sostanziali dei “controlli interni” di cui all’articolo 147 del D.lgs 18.8.2000, n. 267, mentre le attività (di cui alla lettera d) di tale norma) di valutazione e controllo strategico non sono state sinora rese operative dall’amministrazione comunale (pur essendo contemplate nel “regolamento” innanzi menzionato, quali compiti del “nucleo di valutazione”).

Ritenuto che **"la valutazione ed il controllo strategico"** di cui alla lettera *d*) dell’art. 147 del del D.Lgs. n. 267/00, possono facilmente trovare il proprio contenuto secondo il D.Lgs. 286/99, il quale definisce all’art. 6 gli scopi di verifica e la consistenza di tali attività: *“L’attività di valutazione e controllo strategico mira a verificare, in funzione dell’esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l’effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di*

indirizzo politico. L'attività stessa consiste nell'analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi”.

Visto che la definizione data dalla norma in ultimo citata, di questo quarto tipo dei controlli interni, potrebbe attagliarsi – con buona approssimazione - a spiegare finalità e consistenza della “Relazione sulla performance” contemplata dall’art. 10, I comma, lett. b) del D. Lgs. 150/2009.

Vista la somiglianza tra il concetto di “valutazione e controllo strategico” ed il contenuto della “Relazione” suddetta e ricordato che pur non esistendo uno specifico obbligo per gli enti locali di dare attuazione al suddetto articolo 10, questi ultimi devono comunque adeguare i propri ordinamenti (tra l’altro) ai principi contenuti negli artt. 3, 4 e 7 del Decreto 150/2009 (in cui si prevedono – rispettivamente - la misurazione e la valutazione della performance, lo sviluppo del “ciclo di gestione” di quest’ultima, nonché la valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale) ed avendo la Giunta di Carignano già inserito nel “Regolamento degli uffici e dei servizi” – in capo al “Nucleo di Valutazione” - l’attribuzione del compito di realizzare la valutazione ed il controllo strategico, attivando e rendendo operative le attività inerenti quest’ultimo, il Comune di Carignano adempirebbe così all’obbligo di adeguare le proprie procedure e normative ai principi suddetti in materia di misurazione e valutazione della “performance/prestazione” e, contemporaneamente, realizzerebbe il tipo di controllo voluto dalla lett. d) dell’art. 147, qui in trattazione: attraverso di esso, l’organo d’indirizzo politico avrebbe su ogni bilancio (ed in confronto con il precedente consuntivo), un parere preventivo circa la congruenza tra le scelte che intende effettuare, gli obiettivi da affidare ed i programmi da compiere, rispetto alle risorse disponibili ed agli eventuali fattori ostativi (lo stesso parere dovrà essere espresso a posteriori sulla congruenza - cioè la "corrispondenza" tra gli obiettivi predefiniti dall’Amministrazione ed i risultati conseguiti, nonché tra le direttive emanate ed i comportamenti tenuti).

Considerato che, nella realtà delle cose, “la valutazione ed il controllo strategico” – come in precedenza descritti utilizzando il contenuto dell’art. 6 del D.Lgs. n. 286/99 – si sovrappongono, coincidendo per la maggior parte dei propri contenuti, alla “relazione sulla performance” (voluta dall’art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ma - come già detto - non specificatamente richiesta in capo agli enti locali dal D.L. n. 150/09, in quanto l’art. 10 che la contempla non rientra tra le norme alle quali gli enti locali devono conformarsi) e che detti “valutazione e controllo” sono previsti dal citato art. 147 del T.U.EE.LL. n. 267/2000, c. 1, lett. d) ma non sono stati sinora specificatamente affrontati sotto questa veste concettuale all’interno del Comune di Carignano, sia a livello regolamentare che a livello attuativo, nel senso che dette attività sono esplicitamente attribuite al “Nucleo di valutazione” nel Regolamento degli uffici e dei servizi ma non sono previste nel loro contenuto o nella loro modalità di svolgimento, né tantomeno affrontate specificatamente da parte del Collegio dei revisori dei conti (attraverso le loro relazioni su bilanci e conti consuntivi comunali) o dal Regolamento di Contabilità.

Visto che i controlli interni contemplati dal D.Lgs. 267/2000, art. 147 (già art. 1 del D.Lgs. 286/99, comma I) sono riepilogati nella seguente tabella con l'organo ad essi preposto e le funzioni da espletare, come previsti in Carignano dagli atti comunali sino a qui citati, nonché dalla presente Deliberazione:

Art. 14 del D.Lgs 267/2000	Tipo di controllo e organo che lo esercita	Funzione di controllo
Lett. a)	Controllo di regolarità amministrativa e contabile Responsabile servizio finanziario e Revisore Di Conti	Garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
Lett. h)	Controllo di gestione Nucleo di valutazione (oppure: Organismo Indipendente di Valutazione)	Verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati
Lett. e)	Valutazione della Dirigenza Nucleo di valutazione (oppure: Organismo Indipendente di Valutazione)	Valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale
Lett. d)	Valutazione e controllo strategico Nucleo di valutazione oppure: Organismo Indipendente di Valutazione	Valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti
Art. 3, 4 e 7 del D.Lgs.150/2009	↓	
	Può costituire la "valutazione annuale della performance organizzativa dell'Ente"	

Ricordato - come detto poco sopra e alla lettera d) della precedente tabella - che la “valutazione ed il controllo” qui in oggetto possono costituire – per l’ente locale qui considerato – la “relazione sulla performance” di cui all’art. 10, 1 c., lett. b), del D.Lgs n. 150/2009; e che quest’ultimo Decreto, nel tentativo di ottenere un miglioramento dell’organizzazione e della gestione delle amministrazioni pubbliche, ha richiesto a queste ultime di impostare la loro capacità progettuale sul concetto di “performance”, facendo con ciò riferimento ad una impostazione “aziendalistica”, già sviluppatasi in Italia alla fine degli anni ottanta/inizio anni novanta, nei diversi ambiti amministrativi e di pubblico servizio attraverso provvedimenti e disegni di riforma amministrativa, in un contesto ancora in evoluzione.

Considerato che valutare le “performances” – cioè le “prestazioni” - di una pubblica amministrazione, comporta (ovviamente) che quest’ultima abbia posto a monte delle attività in cui tali prestazioni si estrinsecano, degli obiettivi, perseguibili attraverso i beni (mobili ed immobili) e le dotazioni finanziarie e di personale di cui si dispone, valutando le prestazioni di quest’ultimo e dell’amministrazione nel suo complesso, sia durante l’esercizio delle attività che tali obiettivi perseguono, che a consuntivo: in sostanza, non è importante soltanto l’obiettivo che ci si pone ma conta, altresì, l’attività svolta per conseguirlo, intesa come “prestazione” (performance), sicché la pubblica amministrazione, pur non comportandosi come un’**impresa** - un’azienda, cioè, avente **finalità economiche o lucrative** – deve però fondare tale attività su una logica economico-aziendale, indirizzandosi verso la ricerca di criteri di efficienza, efficacia ed economicità.

Ritenuto che l’estensione del concetto di *aziendalizzazione* agli enti pubblici, non modifichi le finalità tipiche dell’Ente Locale, in quanto il richiamo alla gestione aziendale non deve essere inteso con riferimento alle regole del mercato e delle imprese (le quali operano secondo valutazioni di convenienza economica particolare), bensì come richiamo all’applicazione di sistemi di gestione, più efficaci nel realizzare i fini e più efficienti nell’utilizzo di risorse scarse: infatti, ciò che viene definito con il termine “**azienda**” non necessariamente corrisponde al succitato concetto di “impresa”, potendo essa perseguire finalità extraeconomiche, come nel caso della “**azienda composta pubblica**”, le cui **finalità** sono esclusivamente **erogative** (tale viene definito dalla dottrina l’ente pubblico in cui ci si trovi nella contemporanea presenza di processi di consumo - ovvero cessione di risultati dell’attività senza corrispettivo diretto - e di produzione, aventi però prevalentemente un ruolo strumentale e servente rispetto alle finalità erogative, tipiche degli enti pubblici).

Ricordato che per *efficienza* s’intende il rapporto tra input ed output (il sistema è efficiente se a parità di risorse impiegate è in grado di realizzare il massimo risultato), mentre l’*efficacia* verifica che l’azione del sistema abbia dato luogo a risultati coerenti con gli obiettivi programmati ed i risultati siano stati in grado di soddisfare i bisogni (efficacia sociale) e che, infine, per *economicità* s’intende la capacità di soddisfare i bisogni d’interesse pubblico sulla base di un flusso di ricchezza “economicamente supportabile e socialmente accettabile”.

Dato atto, infine, che la logica economica aziendale della “prestazione”, pur non dovendo in astratto rifuggire da finalità economico-lucrative, deve integrarsi con una logica giuridico-istituzionale, in cui sono coinvolti aspetti e problematiche inerenti quelli che possono essere definiti il “sistema istituzionale” ed il “sistema politico”:

1. il “sistema aziendale” corrisponde al primo tipo di “logica” testé menzionata ed è costituito dall’insieme di regole di funzionamento dettate dai principi dell’economia, ossia dalla scarsità delle risorse in rapporto ai bisogni, mirando a realizzare e mantenere un equilibrio tra le prime ed i secondi, con regole, principi e criteri di scelta che devono guidare sotto questo punto di vista i processi di acquisizione e di impiego delle risorse, nonché di cessione dei servizi: sotto questo profilo, sono espressione di conoscenze tecniche, organizzative ed economiche;

2. il “sistema istituzionale” è l’insieme delle regole generalmente accettate da una società, consolidate in norme di diritto, a loro volta costituenti una determinata forma di Stato, con i suoi principi ed il proprio sistema di funzionamento;

3. il “sistema politico” è da intendersi quale insieme di regole attraverso le quali perseguire ed ottenere il consenso della società (essenziale per la funzionalità delle amministrazioni pubbliche, considerando che proprio dal consenso politico trae legittimazione chi ha il potere di amministrare la cosa pubblica).

Considerato, pertanto, che la qualità di una buona amministrazione deriva dal bilanciamento delle diverse esigenze miranti a garantire l’equilibrio del sistema aziendale nonché gli altri equilibri che si rivelano fondamentali per il corretto svolgimento delle attività, sicché le amministrazioni pubbliche dovrebbero attrezzarsi al fine di garantire un contemporaneo equilibrio tra sistema aziendale, sistema istituzionale e sistema politico.

Ritenuto che, in base a quanto detto sino a qui, il significato del tipo di controllo di cui qui trattasi consiste allora nell’esprimere un giudizio “a consuntivo” sulla “prestazione” / performance dell’Amministrazione esaminata, che tenga in considerazione la conciliazione delle tre logiche, espressione dei tre sistemi sopra definiti, cercando di non sovrapporlo al “controllo di gestione” (il sistema per operare quest’ultimo è descritto – come detto nel precedente 25° capoverso della presente premessa – nella relazione approvata con atto di G.C. n. 103/2008) e di non replicare contenuti del giudizio sulla “performance individuale” del personale (a cui è dedicata parte della relazione testé citata, al 26° capoverso precedente, sulla valutazione della Dirigenza comunale / alias “Posizioni organizzativa”):

per far ciò, dal “Nucleo di Valutazione” dovranno essere presi in considerazione i programmi contenuti nella relazione previsionale e programmatica ed i dati statistici, demografici, sociali ed economici disponibili sul territorio, nonché le indicazioni generalmente riassumibili degli esiti del controllo di gestione e della performance del personale.

Dato atto che il contenuto del presente atto deliberativo è stato redatto dal Segretario comunale, anche con l’ausilio della relazione costituente l’allegato A) qui unito a fare parte integrante e sostanziale della medesima, mentre l’allegato B) è stato predisposto – sempre dal Segretario comunale – con l’ausilio dei componenti l’organo esterno nominato quale “Nucleo di Valutazione” individuato con provvedimento Giunta Comunale n.ro 13/2011.

Vista la proposta n. 2011/275 dell'Area Economico Finanziaria allegato A) in merito all'argomento;

Acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

1) utilizzare la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.E.G. e la predisposizione di obiettivi particolari in capo ai dirigenti, affinché la documentazione da tali elaborati rappresentata, costituisca nel suo complesso – con gli opportuni collegamenti, miglioramenti ed adattamenti che nel corso del 2012 e per gli anni futuri, potranno essere apportati con la collaborazione dei dirigenti comunali e del “Nucleo di valutazione” – il “piano della performance” per il comune qui intestato;

2) approvare la relazione “Scopo e caratteristiche del Piano della “Prestazione” ex D.Lgs. n. 150/2009 qui unita sub lett. A), nonché il documento “Piano delle performance” costituente l'allegato B) al presente atto deliberativo;

3) esprimere direttiva affinché la “valutazione” ed il “controllo strategico” di cui alla lettera d) comma 1° dell'art. 147 del D.lgs. 267/2000 – ritenuta dall'Amministrazione comunale equivalente alla “valutazione annuale della performance organizzativa” di cui agli artt. 3, 4 e 7 del D.lgs. 150/2009 – venga effettuata dal “Nucleo di Valutazione” di Carignano, come detto in ultimo nella premessa del presente atto.

IL SINDACO
F.to COSSOLO Marco

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott. Ezio CAFFER

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Carignano, li _____

Il Segretario Comunale
dott. Ezio CAFFER

Rep. N. _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente verbale viene pubblicato per 15 giorni consecutivi dal 07/02/2012 all'Albo Pretorio del Comune (art. 124, c. I, D.Lgs. n. 267/2000) ed elencato in nota trasmessa ai capigruppo consiliari (art. 125 del medesimo T.U.).

IL SEGRETARIO COMUNALE
(dott. Ezio CAFFER)

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva il giorno 17/02/2012 perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c.3° del D.Lgs. n. 267/2000);
- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c.4° del D.Lgs. n. 267/2000)

Carignano, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Ezio CAFFER