



# CITTA' DI AIROLA

Provincia di Benevento

SERVIZIO Segretario Generale

Sindaco NAPOLETANO Michele -

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

**n. 92 del 17/05/2019**

**OGGETTO:** CCNL 2016-2018 – METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE – APPROVAZIONE.

### IL SINDACO

**PREMESSO** quanto segue:

- L'articolo 13 del CCNL 21/5/2018 del Comparto delle Funzioni locali istituisce l'Area delle posizioni organizzative sulla base di due tipologie riguardanti:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;
- le Amministrazioni del comparto delle funzioni locali sono chiamate a rivedere l'assetto dell'Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL;
- si rende di conseguenza necessario ridefinire i criteri di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa, i criteri di graduazione della retribuzione di posizione;
- l'articolo 14 del CCNL demanda agli enti di stabilire la graduazione delle posizioni organizzative, entro i limiti dettati dalla stessa norma, sulla base di criteri predeterminati che tengano conto della complessità e della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione, e tenendo conto anche di eventuali deleghe di funzioni dirigenziali;
- a seguito della nuova disciplina introdotta dal predetto CCNL, la presente proposta di Metodologia per la graduazione considera come oggetto di analisi gli elementi che, a termini di contratto, qualificano le singole posizioni organizzative. È previsto quindi che ciascuna posizione

sia analizzata sulla base di parametri che tengano conto, a termini di contratto, di fattori di complessità, di autonomia gestionale e organizzativa, della conseguente responsabilità, e delle professionalità applicabili.

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

- il sistema di graduazione proposto consente ai soggetti incaricati della relativa attività, di analizzare le caratteristiche di ogni singola posizione. Tale analisi rappresenta la motivazione che giustifica il punteggio attribuito.

Nella predisposizione del sistema è stato inoltre tenuto conto di correttivi da utilizzare al fine di adottare una corretta graduazione e differenziazione delle retribuzioni di posizione in relazione al ruolo assegnato;

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

### **CONSIDERATO**

che l'Ufficio del Segretario Generale, con nota prot. n. 4492/2019, ha provveduto a trasmettere la qui proposta metodologia a tutti i Responsabili di P.O., al Nucleo di Valutazione, nonché alla R.S.U. e alle OO.SS. provinciali al fine di ricevere eventuali osservazioni/integrazioni/modifiche o richieste di confronto sindacale;

che alcuna richiesta e/o proposta di modifica è pervenuta all'Ufficio del Segretario Generale;

**VISTO** il Dlgs 267/2000 e s.m. ed i.;;

**VISTO** il Dlgs. 165/2001 e s.m. ed i.;;

**VISTO** il Dlgs 150/2009 e s.m. ed i.;

**VISTO** il CCNL Comparto Funzioni Locali 21/572018;

**VISTO** lo Statuto Comunale ;

**VISTO** il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – dotazione organica-norme di accesso;

**VISTI** il DUP 2019/2021 ed il Bilancio di previsione 2019/2021, approvati, rispettivamente, con delibere di C.C. n. 13 e n. 14/2019;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione, giusta nota prot. n. 4708/13.05.2019 ;

**VISTO** il parere favorevole di regolarità tecnica, ex art.49 Tuoe, espresso dal Segretario Generale /Responsabile del servizio interessato;

### **PROPONE**

**DI APPROVARE** la Metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative, allegata al presente provvedimento, unitamente a modello di scheda di graduazione, che sarà applicata a decorrere dall'attribuzione dei nuovi incarichi dirigenziali, attualmente in regime di proroga; .

**DI TRASMETTERE** la presente a tutti i Responsabili di P.O., al Nucleo di Valutazione, nonché alla R.S.U. e, per il suo tramite, alle OO.SS. provinciali;

**DI DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile ai sensi di legge.



# ***CITTÀ DI AIROLA***

*Provincia di Benevento*

## **METODOLOGIA DI GRADUAZIONE**

### **DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

**APPROVATA CON DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. DEL 17.05.2019**

#### **Sommario**

1. Premessa
2. I fattori di valutazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità
3. Scheda di graduazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità
4. Il raccordo tra graduazione e valore economico della Retribuzione di posizione
5. Conferimento dell'incarico di Responsabile di Area
6. Revoca dell'incarico di Responsabile di Area

## ***1. Premessa***

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro - Comparto Funzioni locali del 21.05.2018 disciplina l'istituto delle posizioni organizzative introducendo una logica di responsabilità gestionale "sostanziale", puntando cioè sul tema del risultato, sia sul fronte degli obiettivi assegnati che sul fronte del riconoscimento economico. Risulta conseguentemente necessario un intervento di definizione di una metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della nuova disciplina contrattuale.

Le tipologie di posizione organizzativa, come descritte dal sopracitato Contratto nazionale di lavoro, sono due, ovvero:

1. Posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (di seguito definite: **POSIZIONI CON RESPONSABILITÀ DI DIREZIONE DI UNITÀ ORGANIZZATIVE**);
2. Posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, 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 (di seguito definite: **POSIZIONI DI ALTA PROFESSIONALITÀ**).

Puntando, dunque, sul concetto di "complessità" e "responsabilità" connessa ad ogni posizione organizzativa, si prevede l'applicazione di una metodologia di graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni della stessa tipologia (graduatoria).

Pertanto, la graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici Fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi e che tengono conto anche delle diverse caratteristiche delle posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative rispetto a quelle di alta professionalità.

## ***2. I fattori di valutazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità***

Per quanto detto in premessa, la metodologia di graduazione delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE con responsabilità di direzione di unità organizzative, si fonda sui seguenti tre Fattori di valutazione:

**A. COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA**, a sua volta declinata in:

- A1: N. RISORSE UMANE
- A2: N. SERVIZI ASSEGNATI

**B. COMPLESSITA' GESTIONALE**, a sua volta declinata in:

- B1: SISTEMA DELLE DECISIONI
- B2: SISTEMA DELLE RELAZIONI

c. **SISTEMA DELLE RESPONSABILITA'**, a sua volta declinato in:

- D1: RISORSE FINANZIARIE
- D2: MARGINE DI DISCREZIONALITA'
- D3: RISCHIO CONTENZIOSO
- D4: RISCHIO DA INCARICO DATORE DI LAVORO PER LA SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Per le POSIZIONI DI ALTA PROFESSIONALITÀ, date le specifiche caratteristiche e natura di tali posizioni, il fattore indicato al precedente punto B è sostituito dal seguente:

**B. PROFESSIONALITÀ RICHIESTA**

Restano invece fermi, per le posizioni di alta professionalità, i restanti fattori di valutazione già previsti per le Posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative.

**3. Scheda di graduazione delle Posizioni Organizzative e delle Alte professionalità**

Il sistema descritto trova attuazione, per le POSIZIONI ORGANIZZATIVE con responsabilità di direzione di unità organizzative, mediante l'utilizzo dell'allegata SCHEDA di valutazione, funzionale a determinare il PESO di ciascuna posizione.

Il punteggio è espresso mediante un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Complessità organizzativa</b>	Da 1 (min) a 4 (max)
<b>Complessità gestionale</b>	Da 2 (min) a 6 (max)
<b>Sistema delle responsabilità</b>	Da 2 (min) a 6 (max)
<b>TOTALE</b>	<b>5/16</b>

Per le POSIZIONI ORGANIZZATIVE DI ALTA PROFESSIONALITÀ, salvo il significato e i meccanismi di assegnazione dei valori minimi e massimi, come sopra descritti, la SCHEDA di valutazione, per le ragioni già precisate, è articolata come da seguente tabella.

<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Punteggio</b>
<b>Complessità organizzativa</b>	Da 1 (min) a 4 (max)
<b>Professionalità richiesta</b>	Da 2 (min) a 6 (max)
<b>Sistema delle responsabilità</b>	Da 2 (min) a 6 (max)
<b>TOTALE</b>	<b>5/16</b>

La descrizione dei fattori di valutazione, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione organizzativa o alta professionalità, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

<b>Complessità organizzativa</b>	<i>Misura il grado di coordinamento del personale e di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione organizzativa in relazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente, individuandone il peso attraverso la consistenza quantitativa delle risorse umane (a tempo indeterminato, determinato, altre forme flessibili di lavoro, Lsu, tirocini, etc) e del numero di servizi assegnati alla medesima posizione organizzativa correlata alla competenza plurispecialistica richiesta.</i>
<b>Complessità gestionale</b>	<i>Misura il grado di difficoltà nella realizzazione del risultato richiesto alla posizione organizzativa, individuandone il peso attraverso la valutazione qualitativa dei processi, in termini di complessità ed ampiezza, e quantitativa delle relazioni interne ed esterne necessarie per il raggiungimento del risultato atteso.</i>
<b>Sistema delle responsabilità</b>	<i>Misura il grado di responsabilità gestionale della posizione organizzativa quantificandone il peso in modo direttamente proporzionale alla quantità di risorse economiche assegnate correlate alla media del budget di spesa assegnato nell'ultimo triennio in relazione alla media della spesa dell'ultimo triennio dell'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni, al margine di discrezionalità del processo decisionale, al rischio contenzioso delle decisioni, nonché al rischio connesso al conferimento dell'incarico di datore di lavoro sulla sicurezza.</i>
<b>Professionalità richiesta</b>	<i>Valuta titoli o abilitazioni, competenze professionali ed esperienze richiesti per l'esercizio dell'incarico.</i>

La metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e la graduazione delle stesse sono approvate dalla Giunta Comunale, su proposta del Segretario Generale e previo parere dell'Organismo di Valutazione – OdV.

#### **4. Il raccordo tra graduazione e valore economico della Retribuzione di posizione**

In applicazione a quanto stabilito dal CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della Retribuzione di posizione, derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata, sia per le posizioni con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità, in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente (sia per quelle con responsabilità di direzione di unità organizzative, che per quelle di alta professionalità) l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Nelle ipotesi di cui all'art. 13, comma 2 (incarichi ai dipendenti di categoria C o B negli enti privi di posizioni di categoria D) o 17, commi 2 e 3 (incarichi, in via eccezionale e temporanea, a

personale di categoria C, nei comuni la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste), del CCNL del 21.05.2018, il valore/punto è proporzionalmente rideterminato, tenendo conto che la relativa retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, oppure non permetta il rispetto delle disposizioni di cui dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, le stesse sono ridotte proporzionalmente (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00 o di € 3.000,00 per i casi di cui al precedente periodo). Laddove invece risultassero delle economie le stesse potranno essere destinate al Fondo per la erogazione della retribuzione di risultato.

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni<sup>1</sup>) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

Nelle ipotesi in cui, per ragioni organizzative interne ed in conformità a legge, si assegni la titolarità di due posizioni organizzative allo stesso dipendente, lo stesso avrà diritto alla Indennità di posizione corrispondente all'Area con punteggio di pesatura superiore e ad una maggiorazione pari al 30% della medesima indennità.

## ***5. Conferimento dell'incarico di Responsabile di Area e/o Servizio***

Ai sensi degli artt 107 e 109 del Dlgs 267/2000, trattandosi di ente senza dirigenza, il Sindaco nomina, previo interpello interno, anche informale, con Decreto motivato, il Responsabile della struttura apicale /Responsabile di Area e/o Servizio; .

In caso di oggettiva carenza di personale di cat. D non necessita alcun interpello, ne' formale ne' informale.

In caso di oggettiva carenza di personale di cat. D potranno essere conferite le funzioni dirigenziali alle categorie C, così come per legge.

I dipendenti, in possesso dei requisiti richiesti dalla legge, individuati dal Sindaco per l'attribuzione della titolarità di P.O. , non potranno rifiutare l'incarico, così come per legge.

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 21.5.2018, il Responsabile della struttura apicale/Responsabile di Area/Servizio è Titolare di Posizione organizzativa.

La durata della nomina è, di norma, annuale e fino ad un massimo di tre anni. Nel caso in cui alla scadenza naturale dell'incarico non sia conclusa la procedura di individuazione dei nuovi Responsabili di Area, i precedenti incarichi procedono in regime di prorogatio fino alle nuove nomine, onde assicurare la continuità dei servizi di istituto .

Considerato che l'incardinamento nell'area delle posizioni organizzative è effetto automatico dell'assegnazione ai funzionari apicali delle funzioni dirigenziali ex artt. 107 e 109 del Dlgs. 267/2000, ai fini dell'attribuzione dell'incarico di Responsabile di Area/Servizio, in conformità all'art. 5, c.3, lett. d) del CCNL 21 maggio 2018, si utilizzano i seguenti criteri.

Possono essere nominati Responsabile di Area/Servizi i dipendenti che possiedano i seguenti requisiti:

---

<sup>1</sup> Con la possibilità del soggetto utilizzatore di corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del secondo alinea del suddetto comma 6, di importo non superiore al 30% della stessa.

- inquadramento nella Categoria “D”, fatte salve le ipotesi di cui all’art. 17 commi 3 e 4 CCNL 21/05/2018;
- possesso di elevate conoscenze plurispecialistiche correlate all’Area di riferimento, conseguite per titoli o in ragione di pregresse esperienze di lavoro nell’Area;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell’ultimo triennio;
- assenza delle situazioni di inconfiribilità e/o incompatibilità di incarichi dirigenziali previste dal D.Lgs. 8 aprile 2013 n. 39;
- capacità e attitudine di gestione di processi ed organizzazione complessi;
- capacità e attitudine di gestione di relazioni, anche negoziali, complesse, sia interne che esterne;
- capacità e attitudine di problem solving;
- valutazione di performance positiva nell’ultimo biennio;
- assenza di contenziosi con l’Ente;

Nel caso in cui all’interno dell’Ente manchino le professionalità sufficienti a ricoprire le posizioni individuate, si potrà far ricorso all’esterno, mediante stipula di contratti a tempo determinato ai sensi dell’art. 110 TUEL.

#### **6. *Revoca dell’incarico di Responsabile di Area***

La revoca anticipata dell’incarico di Responsabile di Area, rispetto al termine di naturale scadenza, può essere disposta, con provvedimento scritto e motivato del Sindaco, nei seguenti casi:

- a) Mutamenti organizzativi presso l’Ente;
- b) Valutazione negativa delle performance individuale del dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione;
- c) Rotazione straordinaria, a seguito di procedimenti penali o procedimenti rilevanti ai fini della corruzione;
- d) Gravi e reiterati inadempimenti;

Il provvedimento di revoca viene notificato al soggetto interessato; e’ ammesso il contraddittorio con il dipendente, eventualmente assistito dalle OO.SS. cui aderisce.

#### **7. *Norme transitorie***

Le norme di cui al presente sistema di graduazione delle P.O. saranno applicate all’atto del conferimento dei nuovi incarichi di P.O. , nonche’ nel caso di conferimento di incarichi di P.O. a professionisti esterni, ex art. 110 del Dlgs 267/2000; in tale ultima ipotesi, in relazione alle contingenti e specifiche esigenze dell’Ente, potranno essere previsti ulteriori requisiti e/o criteri.

\*\*\*\*\*

# SCHEDA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

POSIZIONE ORGANIZZATIVA: denominazione

ANNO:

## FATTORI DI VALUTAZIONE:

**A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA (valore max 4/16)**

**B) COMPLESSITA' GESTIONALE (valore max 6/16)**

**C) SISTEMA DELLE RESPONSABILITA' (valore max 6/16)**

		PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO
<b>A) COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA</b>	<b>A1 N. RISORSE UMANE</b>	- fino a 3 dipendenti	0,5
		- da 4 a 5 dipendenti	1,0
		- oltre 5 dipendenti	2,0
	<b>A2 N. SERVIZI ASSEGNATI</b>	- fino a 3 servizi	0,5
		- da 4 a 5 servizi	1,0
		-oltre 5 servizi	2,0
<b>TOTALE PUNTI</b>			<b>4</b>

				<b>PUNTEGGIO</b>
--	--	--	--	------------------

				PUNTI	MASSIMO	
<b>B) COMPLESSITA' GESTIONALE</b>	<b>B1 SISTEMA DELLE DECISIONI</b>	COMPLESSITA' PROCESSI DECISIONALI	- Processi caratterizzati da media complessità per cui sono necessarie conoscenze di base	0,5	1,5	
			- Processi caratterizzati da elevata complessità con necessità di fare ricorso a modelli sperimentali teorici	1,5		
		AMPIEZZA PROCESSI DECISIONALI	- Senza margini o con contenuti margini interpretativi con procedimenti replicabili nel tempo	0,5	1,5	
			Con elevati margini interpretativi e con procedimento caratterizzati da problematiche variabili ed eterogenee	1,5		
	<b>B2 SISTEMA DELLE RELAZIONI</b>	INTERNE	- Relazione/confronto con frequenza media (fino a due settimanali con almeno un ufficio)	0,5	1,5	
			-Relazione/confronto con frequenza alta (oltre due settimanali con più uffici)	1,5		
		ESTERNE	- Relazioni con frequenza media (fino a due settimanali con almeno un soggetto esterno)	0,5	1,5	
			- Relazioni con frequenza alta (oltre due settimanali con più soggetti esterni)	1,5		
	<b>TOTALE PUNTI</b>					<b>6</b>

			PUNTI	PUNTEGGIO MASSIMO
--	--	--	-------	----------------------

<b>C)</b> <b>SISTEMA DELLE RESPONSABILITA'</b>	<b>D1 RISORSE FINANZIARIE (PEG)</b>	- Le risorse finanziarie assegnate sono limitate (= < 30% della media triennio Ente)	1,0	2,0
		- Le risorse finanziarie assegnate sono rilevanti (> 30% della media triennio Ente)	2,0	
	<b>D2 DISCREZIONALITA' TECNICO ORGANIZZATIVA</b>	- Le responsabilità sono circoscritte al regolare svolgimento delle proprie mansioni con limitati ambiti discrezionali operativi.	1,0	2,0
		- Le responsabilità non sono circoscritte al regolare svolgimento delle proprie mansioni ma sono molto ampie con rilevanti margini di discrezionalità	2,0	
	<b>D3 RISCHIO CONTENZIOSO</b>	- Attività esposte ad elevato rischio contenzioso	1,5	1,5
<b>D4 RISCHIO DA INCARICO DATORE DI LAVORO SICUREZZA</b>	-Attività esposte ad elevato rischio in materia di sicurezza sul luogo di lavoro ***	0,5	0,5	
..... <b>TOTALE PUNTI</b>			<b>6</b>	

\*\*\*Solo laddove esistente la casistica. In caso contrario, il punteggio 0,5 viene computato in aggiunta alla valutazione del fattore B1 Sistema delle decisioni-Complessità processi decisionali di media complessità.

---

Si porta all'esame della Giunta acquisiti i pareri di cui all'art. 49, del D.Lgs. 267/2000.

Il proponente - relatore (NAPOLETANO Michele )

Il Responsabile del Procedimento Carolina DE CAPUA

Il Responsabile del Servizio Segretario Generale esprime parere: favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO: Dott.ssa Carla Moscato

Il Responsabile del Servizio Finanziario esprime parere:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO:

---

APPROVATA CON DELIBERA

n° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO