

**ESTRATTO DAL
VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE**

N. 14/2014

OGGETTO: *Presa d'atto della valutazione del Nucleo di valutazione e valutazione dei dirigenti anni 2010 e 2011.*

Il giorno trenta del mese di luglio duemilaquattordici, a partire dalle ore 09:00 presso la sede dell'Agenzia in via Belfiore, 23/C, Torino, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Di Amministrazione

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1.	Claudio Lubatti	Presidente Agenzia	X	
2.	Barbara Bonino	Consigliere d'Amministrazione		X
3.	Franco Campia	Consigliere d'Amministrazione	X	
4.	Giuseppe Catizone	Consigliere d'Amministrazione	X	

*E' presente **Ing. Cesare Paonessa** che su richiesta del Presidente assume le funzioni di Segretario della seduta. E' presente la **D.ssa Letizia Gaudio**, dipendente del Comune di Torino, che svolge funzioni di assistenza alla seduta.*

*Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Dott. Claudio Lubatti** nella qualità di Presidente dell'Agenzia, dichiarata aperta la seduta ed dopo aver illustrato l'ordine del giorno – inviato ai Consiglieri insieme alla convocazione – ha proceduto con la trattazione dell'oggetto sopra indicato.*

OGGETTO: Presa d'atto della valutazione del Nucleo di valutazione e valutazione dei dirigenti anni 2010 e 2011.

A relazione del Presidente Claudio Lubatti.

L'art. 107 comma 7 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell'articolo 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, secondo le modalità previste dall'articolo 147 del T.U.E.L.

L'art. 30 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia (*Verifica dei risultati delle prestazioni dirigenziali*), approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 16 gennaio 2004 prevede che l'Agenzia, in coerenza con le disposizioni normative, adotti un sistema di valutazione dei dirigenti diretto a misurarne le prestazioni, le competenze organizzative ed il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati; che il sistema di valutazione e le relative metodologie sono approvati dal Consiglio di amministrazione, previa concertazione con le OO.SS in ordine ai criteri generali di valutazione.

Per dare attuazione a quanto sopra richiamato, il Consiglio d'Amministrazione, con deliberazione n. 13/2 del 21/12/2007 ha costituito il nucleo di valutazione dei dirigenti dell'Agenzia nelle persone del

- dott. Adolfo REPICE – Segretario Generale dell'Agenzia;
- dott. Flavio ROUX - dirigente del Comune di Torino;
- dott. Enrico DONOTTI – dirigente del Comune di Torino;

richiedendo di procedere alla predisposizione di un progetto per la verifica delle prestazioni dirigenziali che sarà oggetto di concertazione con le OO.SS. ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 10/04/1996.

Il Nucleo di Valutazione, con atto prot. Agenzia n. 337/2009, nelle more della predisposizione di uno specifico Sistema di valutazione che sia in grado di contemperare criteri di valutazione sia per le attività di carattere ordinario che per quelle di carattere strategico, ha ritenuto che le componenti di valutazione dei dirigenti dell'Agenzia debbano riguardare almeno 3 ambiti di valutazione ciascuno con uno specifico peso ponderale :

- a) il comportamento organizzativo (30%);
- b) il grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale (tra il 60% ed il 70%);
- c) l'andamento dell'attività ordinaria (tra 0 e 10%).

Il Nucleo di Valutazione ritiene inoltre che *“debba essere tenuto in debita considerazione il fattore tempo. Sicuramente la valutazione dei comportamenti organizzativi e dell'andamento dell'attività ordinaria non può prescindere dall'effettiva presenza in servizio del Dirigente. E' quindi consigliato parametrare la percentuale finale del premio assegnata a tali voci al periodo di servizio espletato nell'anno di riferimento o alla durata dell'incarico. La valutazione dei risultati raggiunti può invece esulare dalla durata dell'incarico dirigenziale nell'anno di valutazione. Ciò che conta è il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato non l'effettiva presenza in servizio del Dirigente.”*

L'art. 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, è stato abrogato dal D.Lgs. 150/2009.

In tema di valutazione della performance, il citato decreto prevede all'art. 14 che *“Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.*

2. L'Organismo [...] sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. [...] 4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance: a) [...]; b) [...]; c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione; d) [...]; e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III [...]; 6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), e' condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

La CiVIT - Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC - Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche), con delibera n. 23 /2012, sostituita dalla delibera n. 12/2013, ha confermato che le regioni, gli enti regionali, le amministrazioni del servizio sanitario nazionale e gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà, e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16.

L'Agenzia per la Mobilità Metropolitana e Regionale in relazione alla valutazione della performance dei propri dirigenti, relativamente agli anni 2010 e 2011, ha reso disponibili al Nucleo di valutazione i provvedimenti di approvazione del Referto del controllo di gestione per gli anni 2010 e 2011 (rispettivamente con nota prot. 3236/2011 e 2801/2012), non avendo deliberato la costituzione dell'OIV.

Tenuto conto dell'articolazione organizzativa dell'Agenzia, con deliberazione n. 32 del 8/11/2013 si è deliberato di costituire l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) monocratico di cui all'art. 14 del D.lgs. 150/2009

Con il presente provvedimento, il Consiglio d'Amministrazione è chiamato alla valutazione dell'attività resa dai dirigenti in servizio negli anni 2010 e 2011, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

A tal fine, nelle more della formalizzazione di un sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, si utilizzano le indicazioni fornite dal Nucleo di Valutazione in ordine all'individuazione dei predetti 3 ambiti di valutazione con i pesi indicati a margine, analogamente a quanto già effettuato per la valutazione dei dirigenti condotta per l'esercizio 2009:

- a) comportamento organizzativo: **30%**;
- b) grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: **65%**;
- c) andamento dell'attività ordinaria: **5%**.

Si ritiene inoltre che la valutazione, per il complesso degli ambiti sopra definiti, si debba basare sul livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti, rispettivamente negli anni 2010 e 2011, obiettivi che lo stesso Nucleo di valutazione ricorda debbano essere *“chiari nella loro*

definizione; coerenti con gli obiettivi e le strategie dell'Ente; adattabili a diverse ipotesi di scelta; misurabili nella loro quantificazione, significativi, sfidanti ma realistici."

Con riferimento all'anno di valutazione 2010, tutte le predette caratteristiche sono rinvenibili negli obiettivi contenuti nel PEG 2010, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia con deliberazione n. 6 del 22 marzo 2010.

Con la predetta deliberazione si è ritenuto necessario individuare ed assegnare gli obiettivi gestionali per la realizzazione del programma dell'Agenzia approvato dall'Assemblea con la Relazione Previsionale e Programmatica 2010 (deliberazione dell'Assemblea del 21 dicembre 2009 n. 5/1), con l'attribuzione ad un unico centro di responsabilità, delle dotazioni finanziarie del bilancio di previsione e dei suoi allegati, approvato con la medesima deliberazione assembleare citata, graduando le spese, come richiesto dal suddetto art. 169 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

Sotto il profilo strutturale, il PEG 2010 ha definito il programma dell'Agenzia nei seguenti tre progetti: 1. Pianificazione e Controllo, 2. Istituzionale, 3. Direzione Generale.

I progetti sono stati delineati in relazione all'organizzazione dell'ente così come individuata nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1/2 del 16/01/2004.

Ciascuno dei tre progetti prevede differenti obiettivi:

- il primo (obiettivo n. 1) è comune a tutti e tre i progetti ed è denominato "Gestione ordinaria del progetto";
- seguono poi gli obiettivi specifici di ciascun progetto (4 per il progetto Pianificazione e controllo, 2 per il progetto Istituzionale e 1 per il Progetto Direzione Generale).

Il Nucleo di valutazione, con la relazione prot. 2969/2014 del 03/06/2014, ha provveduto ad effettuare l'esame del Referto del controllo di gestione 2010 e del relativo PEG.

Nella relazione, allegata agli atti, il Nucleo stabilisce che: "l'analisi del PEG evidenzia il completo raggiungimento degli obiettivi assegnati (100%) ai progetti Istituzionale e Direzione generale.

Con riferimento al Progetto 1-Pianificazione e Controllo, sono segnalate alcune particolarità relative all'Obiettivo 1-II (Sistema Ferroviario Metropolitano), all'Obiettivo 1-III (Valutazioni quantitative), all'Obiettivo 1-IV Piano della Mobilità dell'area metropolitana e all'Obiettivo 1-V (Osservatorio dell'Agenzia). In relazione a ciò, Il Nucleo di Valutazione definisce come "*necessario calibrare [...] il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici di tale progetto al 98%.*"

Con riferimento all'anno di valutazione 2011, il Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia con deliberazione n. 10 dell'11 maggio 2011 ha approvato il PEG insieme al Piano delle Performance. Il Piano della performance è stato adottato ai sensi degli articoli 10 e 15, comma 2, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed

attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance del Agenzia per la Mobilità Metropolitana.

Il Piano della performance, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto:- è un documento programmatico, con orizzonte temporale triennale, da emanarsi entro il 31 gennaio di ogni anno;

- è adottato in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;

- dà compimento alla fase programmatica del Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del decreto

Tenuto conto che ai sensi della Convenzione costitutiva e dello Statuto dell'Agenzia si applicano alla stessa le disposizioni di cui al D.Lgs. 267/2000, si è ritenuto opportuno, in fase di attuazione del D.Lgs. 150/2009, raccordare i contenuti del Piano della performance ai documenti di programmazione previsti nel D.Lgs. 267/2000:

- Relazione Previsionale e Programmatica (RPP);
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

La RPP di cui all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 è uno strumento di pianificazione triennale, di carattere generale attraverso il quale l'Assemblea dell'Agenzia per la Mobilità Metropolitana svolge la sua funzione di indirizzo strategico.

Nella RPP si definiscono sia a livello finanziario che a livello descrittivo, in termini di qualità e motivazione delle scelte, i programmi e gli eventuali progetti. Tale documento fornisce indirizzi che il Consiglio d'Amministrazione deve seguire in sede di programmazione gestionale, cioè di definizione degli obiettivi di PEG.

Considerate tali caratteristiche la RPP assume la valenza di Piano Triennale della Performance.

Il PEG di cui all'art 169 del D.Lgs. 267/2000 rappresenta il naturale completamento annuale del sistema dei documenti di programmazione, in quanto permette di affiancare a strumenti di pianificazione strategica e di programmazione (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale e bilancio preventivo annuale) un efficace strumento di programmazione in cui vengono esplicitati gli obiettivi, le risorse e le responsabilità di gestione, per ciascun centro di responsabilità.

Il PEG fornisce all'ente lo strumento per concretizzare il principio della separazione dei ruoli tra politici (indirizzo e controllo) e responsabili di area da definirsi anche centri di responsabilità (gestione), garantendo peraltro a questi ultimi l'autonomia di spesa nell'ambito di capitoli strutturati e negoziati in sede di programmazione.

In riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 il ciclo di gestione della performance è sovrapponibile e ampiamente compatibile con le modalità di gestione degli obiettivi del PEG.

Il Piano delle performance contiene:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi contenuti, ai sensi dell'articolo 10, comma 4, del decreto;
- gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa e della performance individuale, ai sensi dell'articolo 7 del decreto.

La struttura del Piano è organizzata tenendo conto delle indicazioni contenute nella Delibera n. 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance" approvata dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) il 28/10/2010.

Con il PEG 2011, viene ribadito, come per l'anno 2010, il programma dell'Agenzia nei seguenti tre progetti: 1. Pianificazione e Controllo, 2. Istituzionale, 3. Direzione Generale.

Ciascuno dei tre progetti prevede differenti obiettivi:

- il primo (obiettivo n. 1) è comune a tutti e tre i progetti ed è denominato "Gestione ordinaria del progetto";
- seguono poi gli obiettivi specifici di ciascun progetto (4 per il progetto Pianificazione e controllo, 1 per il progetto Istituzionale e 1 per il Progetto Direzione Generale).

Il Nucleo di valutazione, con la relazione prot. prot. 2969/2014 del 03/06/2014, ha provveduto ad effettuare l'esame del Referto del controllo di gestione 2011 e del relativo PEG.

Nella relazione, allegata agli atti, il Nucleo stabilisce che: "l'analisi del PEG evidenzia il completo raggiungimento degli obiettivi assegnati (100%) ai progetti Istituzionale e Direzione generale

Con riferimento al Progetto 1-Pianificazione ne Controllo, risultano pienamente attuate le attività legate all'Obiettivo 1-II (Sistema Ferroviario Metropolitano), all'Obiettivo 1-III (aggiornamento delle valutazioni quantitative sul sistema dei trasporti in area metropolitana), e all'Obiettivo 1-V (Integrazione modale e tariffaria).

Relativamente all'Obiettivo 1-IV Piano della Mobilità dell'area metropolitana sono state segnalate alcune particolarità.

In relazione a ciò, Il Nucleo di Valutazione definisce come *"necessario calibrare [...] il grado di raggiungimento degli obiettivi specifici di tale progetto al 98%."*

Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 14.4 del 17/12/2009 avente per oggetto "rinnovo incarico dirigenziale di direttore dell'Area pianificazione e controllo all'ing. Cesare Paonessa", in attesa della definizione della specifica contrattazione integrativa, il valore del premio di risultato collegato al raggiungimento dei risultati è stato definito nel 40% del valore economico della posizione dirigenziale.

Con deliberazioni n. 11/1, 11/2, 11/3 del 29/10/2009, aventi per oggetto il rinnovo degli incarichi dirigenziali rispettivamente del dott. Camposeo, del dott. Bason e dell'ing. Richiardi, è stato previsto che la retribuzione di risultato lorda annua, legata al raggiungimento degli obiettivi, fosse determinata alla stregua di quanto definito in sede di contrattazione integrativa per il personale dirigenziale di ruolo, autorizzando il direttore generale f.f., nelle more della definizione della contrattazione integrativa, a provvedere all'applicazione della spesa a copertura dell'erogazione della retribuzione di risultato per un importo pari al 40% dell'indennità di posizione.

A seguito della sottoscrizione del CCNL – Comparto Regione ed Autonomie Locali (Area II) Biennio Economico 2008-2009, l'indennità di posizione è stata integrata di € 611,00 annui, così come previsto dall'art. 5, comma 1 del citato CCNL.

In relazione a quanto sopra, tenuto conto dell'assenza di una contrattazione integrativa di livello aziendale per il personale dirigenziale di ruolo, riferibile agli anni 2010 e 2011, che definisca la retribuzione di risultato lorda annua legata al raggiungimento degli obiettivi, nelle more della

predisposizione di uno specifico sistema di valutazione, essa sia definita nella misura percentuale individuata con le citate deliberazioni ovvero nel 40% dell'indennità di posizione.

Il Consiglio d'Amministrazione da altresì atto della coerenza e della qualità dell'attività svolta dal direttore generale rispetto agli indirizzi dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le competenze manageriali e tecniche espresse, sia per quanto concerne l'apporto fornito dallo stesso per l'interazione nelle relazioni istituzionali. Ritiene altresì che la calibrazione del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici al 98%, del progetto 1 – Pianificazione e controllo", per ciascuno degli anni 2010 e 2011, debba essere effettuata al solo Referente gestionale, ovvero al Direttore dell'Area Pianificazione e controllo.

Il Consiglio d'Amministrazione prende atto delle valutazioni espresse dal direttore generale in ordine alla coerenza e alla qualità dell'attività svolta dai dirigenti dell'Agenzia, alle competenze manageriali e tecniche espresse.

Tutto quanto sopra considerato e preso atto della valutazione espressa dal Nucleo di valutazione,

approvandone il contenuto, la retribuzione di risultato è determinabile come segue:

Anno 2010:

Dirigente	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	andamento dell'attività ordinaria	
Cesare Paonessa	30%	63,70%	5%	98,70%
Enzo Corrado Bason	30%	65%	5%	100,00%
Antonio Camposeo	30%	65%	5%	100,00%
Giuseppe Richiardi	30%	65%	5%	100,00%

Anno 2011

Dirigente	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	andamento dell'attività ordinaria	
Cesare Paonessa	30%	63,70%	5%	98,70%
Enzo Corrado Bason	30%	65%	5%	100,00%
Antonio Camposeo	30%	65%	5%	100,00%
Giuseppe Richiardi	30%	65%	5%	100,00%

Dato atto che la spesa complessiva annua, pari a € 62.666,82, trova capienza nei fondi impegnati all'intervento 1050101 – personale – cap 501 dei rispettivi bilanci annuali di competenza,

- per l'anno 2010, con determinazione dirigenziale 506/2009 del 23/12/2009 – Impegno 2010/48/7;
 - per l'anno 2011, con determinazione dirigenziali 2/2010 del 10/01/2011 – Impegno 2011/45/7;
- opportunamente conservate a residuo.

Acquisito il parere favorevole del Direttore generale in ordine alla regolarità tecnica - con la precisazione che viene reso esclusivamente per la forma giuridica adottata prescindendo, per ragioni di evidente conflitto di interessi, da valutazioni di congruità - e contabile, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto l'art. 8 della L.R. 4/01/2000, n. 1 e s.m.i. di istituzione del consorzio denominato "Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale"

Visto l'art. 25 dello Statuto che prevede che agli atti amministrativi degli organi dell'Agenzia si applicano le disposizioni previste per gli atti degli enti locali dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali in quanto compatibili;

Visto l'art. 12 dello Statuto dell'Agenzia in ordine alle competenze del Consiglio d'Amministrazione.

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del direttore generale ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Visto l'art. 134 comma 4 del citato Testo Unico e ritenuta l'urgenza;

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

delibera

1. che, la valutazione dei dirigenti in forza all'Agenzia negli anni 2010 e 2011 avvenga, sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti nel 2010 e nel 2011, , per il complesso dei seguenti ambiti di valutazione:
 - a. comportamento organizzativo: **30%**;
 - b. grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale: **65%**;
 - c. andamento dell'attività ordinaria: **5%**;
2. di approvare la valutazione espressa dal Nucleo di valutazione dell'Agenzia così come riportata nelle premesse;
3. di dare atto della coerenza e della qualità dell'attività svolta dal direttore generale rispetto agli indirizzi dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda le competenze manageriali e tecniche espresse, sia per quanto concerne l'apporto fornito dallo stesso per l'interazione nelle relazioni istituzionali;
4. di prendere atto delle valutazioni espresse dal direttore generale in ordine alla coerenza e alla qualità dell'attività svolta dai dirigenti dell'Agenzia, alle competenze manageriali e tecniche espresse;
5. di definire la retribuzione aggiuntiva variabile lorda di risultato dei dirigenti in servizio nell'anno 2010 e nel 2011 nel relativo valore espresso in termini di "Valutazione complessiva" espresso nelle seguenti tabelle:

Anno 2010:

Dirigente	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	andamento dell'attività ordinaria	
Cesare Paonessa	30%	63,70%	5%	98,70%
Enzo Corrado Bason	30%	65%	5%	100,00%
Antonio Camposeo	30%	65%	5%	100,00%
Giuseppe Richiardi	30%	65%	5%	100,00%

Anno 2011:

Dirigente	Ambiti di valutazione			Valutazione complessiva
	comportamento organizzativo	grado di raggiungimento degli obiettivi e di innovazione gestionale	andamento dell'attività ordinaria	
Cesare Paonessa	30%	63,70%	5%	98,70%
Enzo Corrado Bason	30%	65%	5%	100,00%
Antonio Camposeo	30%	65%	5%	100,00%
Giuseppe Richiardi	30%	65%	5%	100,00%

6. che le valutazioni complessive espresse nel precedente punto 5 sono applicate al 40% del valore della retribuzione di posizione stabilito contrattualmente;

7. Dato atto che la spesa complessiva per ciascuno degli anni 2010 e 2011, pari a € 62.666,82, trova capienza nei fondi impegnati all'intervento 1050101 – personale – cap 501 dei rispettivi bilanci annuali di competenza (opportunamente conservate a residuo):
 - per l'anno 2010, con determinazione dirigenziale 506/2009 del 23/12/2009 – Impegno 2010/48/7;
 - per l'anno 2011, con determinazione dirigenziali 2/2010 del 10/01/2011 – Impegno 2011/45/7;
8. di rinviare a successiva determinazione dirigenziale tutte le incombenze di carattere amministrativo e contabile derivanti da quanto deliberato ai precedenti punti;
9. di dichiarare con separata votazione all'unanimità dei presenti, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Dopo una breve illustrazione del relatore si apre la discussione.

Segue la votazione con il seguente esito:

N. Favorevoli: 3

N. Contrari : 0

N. Astenuti: 0

X Con il medesimo esito viene altresì approvata l'immediata esecutività

Firmato	Firmato
IL PRESIDENTE Dott. Claudio Lubatti	IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Ing. Cesare Paonessa