



COMUNE DI LIPARI  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA  
"Eolie, patrimonio dell'umanità"

N. 43 /Reg. Delibere

**DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: Area delle Posizioni di Elevata Responsabilità e Qualificazione Approvazione in forma definitiva Regolamento recante la Metodologia per l'attribuzione dell'incarico e per la graduazione della retribuzione di posizione - Attuazione Titolo III° - Capo II° - ORDINAMENTO PROFESSIONALE del CCNL del COMPARTO FUNZIONI LOCALI del 16/11/2022 - Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione**

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno TRENTICI del mese di MARZO alle ore 13:30 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, **a seguito auto-convocazione**, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

n° ordine	COGNOME E NOME	Pres.	Ass.
1	<b>Dott. Riccardo GULLO - SINDACO</b>	X	
2	<b>Rag. Saverio MERLINO - Vice-Sindaco</b>	X	
3	<b>Dott. Giovanni IACOLINO - Assessore</b>	X	
4	<b>Dott.ssa Cristina ROCCELLA - Assessore</b>		X
5	<b>Sig. Salvatore PUGLISI - Assessore</b>	X	
6	<b>Dott.ssa Carolina BARNAO - Assessore</b>		X
	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

Presiede il Sindaco: dr. Riccardo GULLO

Partecipa il Vice Segretario Dott. Francesco Subba

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n°142 recepito dalla L.R. n°48/91, come modificato dall'art.12 della L.R. 30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il Dirigente del Servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere favorevole
- il Dirigente del Settore Economico-Finanziario, per la regolarità contabile, parere favorevole
- il Segretario Generale, ai sensi dell'art. 17, lett. c) del R.O.G.U.S., parere favorevole

**VISTA** la proposta di deliberazione oggettivata presentata dal **Sindaco** e dal Segretario Generale avente ad oggetto: **“Area delle Posizioni di Elevata Responsabilità e Qualificazione Approvazione in forma definitiva Regolamento recante la Metodologia per l'attribuzione dell'incarico e per la graduazione della retribuzione di posizione – Attuazione Titolo III° - Capo II° - ORDINAMENTO PROFESSIONALE del CCNL del COMPARTO FUNZIONI LOCALI del 16/11/2022 – Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione”**, che compiegata al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale (All.to “A”);

**RICHIAMATO** l’O.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana, nonché la L.R. n°48/1991;

**CON VOTI** unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

### **D E L I B E R A**

**DI APPROVARE** la proposta di deliberazione come sopra individuata e formulata che compiegata al presente provvedimento ne forma parte integrante e sostanziale (All.to “A”).

### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

**RAVVISATA** la necessità di dichiarare urgente e immediatamente esecutiva la presente deliberazione, al fine di porre in essere gli adempimenti successivi.

**VISTO** l’art. 12 della L.R. 03/12/1991 n°44;

Per quanto sopra specificato;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge

### **DICHIARA**

la presente deliberazione urgente e immediatamente esecutiva



# MINUCIPIO DELLA CITTA' DI LIPARI

Città Metropolitana di Messina

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	<b>Area delle Posizioni di Elevata Responsabilità e Qualificazione - Approvazione in forma definitiva Regolamento recante la Metodologia per l'attribuzione dell'incarico e per la graduazione della retribuzione di posizione - Attuazione Titolo III° - Capo II° - ORDINAMENTO PROFESSIONALE del CCNL del COMPARTO FUNZIONI LOCALI del 16/11/2022 - Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione</b>
---------	--

### **Premesso che:**

- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" stabilisce che, *nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottano regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;*
- l'art. 48, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 al comma 1, precisa che *"gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare";*
- ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- **Visto** il CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
- **Richiamato**, in particolare, il disposto di cui all'art. 16, comma 1 del succitato C.C.N.L. secondo il quale *"Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL"*.
- **VISTO** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazione ", il quale, all'art. 1, comma 2, reca disposizioni volte ad assicurare una *" migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione*

*collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità";*

- **Vista la precedente deliberazione G.M. n° 30 del 16.02.2024 con la quale, l'amministrazione comunale, ha espresso la propria** manifestazione di indirizzo e di programmazione approvando, tra l'altro, lo schema di Regolamento per l'istituzione dell'Area degli Incarichi di EQ non mancando di sottolineare che, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL del 16/11/2022, lo stesso sarebbe stato inviato, quale informazione preventiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU aziendali, ai fini dell'attivazione della eventuale fase del confronto;

- **Che** in esecuzione di tutto quanto sopra stabilito, con nota prot. 7396 del 21.02.2024 ai fini del rispetto delle relazioni sindacali così come previsto dal vigente CCNL il Comune ha inviato alle OO.SS. ed alle RR.SS.UU. l'informativa finalizzata alla successiva possibilità di confronto tra le parti ed all'esame approfondito del contenuto dello schema regolamentare proposto dalla parte pubblica;

- **Che** alla data del 05/03/2024 e successiva seduta di rinvio del 12/03/2024 nel corso dello svolgimento del confronto previsto dal CCNL, le Delegazioni di Parte Pubblica e quella di Parte Sindacale, unitamente alle RSU hanno manifestato il proprio parere ed espresso le rispettive posizioni relativamente ai singoli aspetti ritenuti meritevoli di precisazioni in merito all'attivazione dello schema regolamentare già presentato, con le ulteriori modifiche recepite a verbale dalla medesima Parte Pubblica;

- **Ritenuto**, pertanto, di dover procedere all'adozione definitiva dello schema di Regolamento in ossequio alle previsioni normative e contrattuali vigenti dando atto, contestualmente che dalla data della sua attivazione lo stesso abrogherà e sostituirà i precedenti regolamenti/provvedimenti dell'Ente nelle parti con lo stesso incompatibili;

- **Ritenuta** la competenza della Giunta Municipale a provvedere a detto adempimento trattandosi di materia connessa o comunque integrativa del Regolamento degli Uffici e dei Servizi per il quale, per l'appunto, la legge in materia di semplificazione amministrativa riserva la competenza unicamente a detto organo;

- **Che** viene fatta espressa riserva, con il presente provvedimento, di acquisire in ogni caso il parere e/o la validazione dell'OIV – ove attivato - prima della concreta applicazione del Regolamento medesimo;

- **Visto** l'O.A.EE.LL vigente in Sicilia:

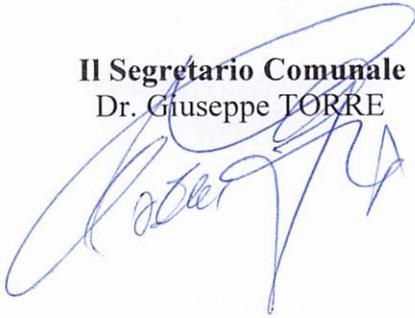
### ***SI PROPONE***

- 1. - Di approvare** la narrativa che precede, che si intende qui integralmente trascritta.
- 2. - Di approvare**, in considerazione di quanto sopra espresso il "*Regolamento per l'attribuzione dell'incarico e per la graduazione della retribuzione di posizione*" in attuazione del Titolo III° - Capo II° - ORDINAMENTO PROFESSIONALE del CCNL del COMPARTO FUNZIONI LOCALI del 16/11/2022 – Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione da intendersi quale integrazione e adeguamento del Regolamento degli Uffici e Servizi, e che, unitamente alle schede ivi allegate (Allegati A, B e C) debbono, quindi ritenersi parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione;
- 3. - Di dare atto** che il presente schema di regolamento entra definitivamente in vigore in correlazione all'approvazione del presente provvedimento che interviene, in ordine cronologico, a seguito ed in conseguenza dell'avvenuta conclusione della procedura di confronto sindacale attivata dal Comune in concomitanza con la seduta negoziale per la definizione dei CCDIL;

4. - **Di dare atto**, altresì, che prima della concreta attuazione del presente Regolamento si procederà alla validazione dello stesso attraverso l'espressione di specifico parere da parte dell'OIV – ove attivato;
5. - **Di dare atto**, infine, che in conseguenza dell'adozione definitiva del presente Regolamento lo stesso abrogherà e sostituirà i precedenti regolamenti/provvedimenti dell'Ente nelle parti con lo stesso incompatibili;
6. - **Di trasmettere** copia del Regolamento approvato alle OO.SS., alla RSU secondo quanto prescritto dall'attuale sistema di relazioni sindacali previsto dal CCNL;
7. - **Di trasmettere** copia della presente ai Responsabili di Area ed al Segretario Comunale;
8. - **Di precisare** che il presente regolamento sarà pubblicato, a cura del Dirigente del I° Settore (Amministrativo) al quale si da' mandato specifico in tal senso, permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente (Sezione "Statuto-Regolamenti") e nella sezione "Amministrazione Trasparente" (sottosezioni "Regolamenti", "Personale"), in entrambi i casi in aggiunta ai precedenti analoghi provvedimenti ed in evidenza rispetto agli stessi;
9. - **Dichiarare** l'atto che sarà adottato, stante l'urgenza di provvedere, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91.

Lipari, 13/03/2024

**Il Segretario Comunale**  
Dr. Giuseppe TORRE



**IL SINDACO**  
dr. Riccardo GULLO





# **MUNICIPIO DELLA CITTA' DI LIPARI**

*CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA*

## ***REGOLAMENTO SUGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (art. 16 e segg. del CCNL del 16/11/2022)***

***CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI  
E SISTEMA DI GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE  
E DI EROGAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO***

*Approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_*

## **Sommario**

- 1. Principi generali**
- 2. Definizioni**
- 3. Funzioni e competenze del personale incaricato di Elevata Qualificazione- art. - 16 comma 2, lett. a) del CCNL 2019/2022 -**
- 4. Funzioni e competenze del personale incaricato di Alta Professionalità - art. 16 comma 2, lett. b) del CCNL 2019/2022 -**
- 5. Istituzione delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**
- 6. Graduazione delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**
- 7. Conferimento degli incarichi di Elevata Qualificazione**
- 8. Modalità per il conferimento degli incarichi**
- 9. Criteri per la valutazione del curriculum professionale, dei titoli formativi e dei fattori di merito – colloquio idoneativo e motivazionale**
- 10. Scadenza e revoca degli incarichi**
- 11. Retribuzione, criteri di valutazione e pesatura degli incarichi di Elevata qualificazione**
- 12. Responsabilità, funzioni e competenze delle Elevata Qualificazione**
- 13. Regime orario delle Elevata Qualificazione e delle Alte Professionalità**
- 14. Responsabilità, funzioni e competenze delle Elevata Qualificazione**
- 15. Norme transitorie e finali**
- 16. Norma di rinvio**

**REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E LA DISCIPLINA  
DELLE POSIZIONI DI LAVORO  
DI ELEVATA RESPONSABILITA' E QUALIFICAZIONE**

**1. Principi generali**

1. Il presente regolamento disciplina l'istituzione dell'Area delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione del Comune di Lipari e stabilisce le procedure per l'individuazione, il conferimento, la graduazione, la valutazione e la revoca degli incarichi, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL vigenti in materia.
2. L'Ente istituisce, ai sensi delle vigenti previsioni dei contratti di lavoro dei dipendenti, l'Area delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, attenendosi ai principi generali riportati agli artt. 16 e segg. del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 nonché ai criteri e alle modalità operative esposte nel presente Regolamento.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione sono previste a carico del bilancio comunale nel rispetto di quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione nazionale e da quella decentrata.

**2. Definizioni**

1. Con il termine "Elevata Qualificazione" si intende la posizione di lavoro che richiede, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa (Elevata Qualificazione propriamente detta);
  - 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 di elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (Alta Professionalità).

**3. Funzioni e competenze del personale incaricato di Elevata Qualificazione  
- art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL 2019/2022 -**

1. L'incarico di Elevata Qualificazione comporta le seguenti funzioni:
  - a) gestione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) gestione di risorse umane e finanziarie;
  - c) gestione dell'attività ordinaria facente capo alla struttura;
  - d) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### **4. Funzioni e competenze del personale incaricato di Alta Professionalità** - art. 16, comma 2, lett. b) del CCNL 2019/2022 -

1. L'incarico di Alta Professionalità comporta le seguenti funzioni:
  - a) gestione delle attività e/o dei progetti aventi contenuti di alta professionalità e specializzazione, richiedenti elevate competenze;
  - b) gestione delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - c) gestione di risorse finanziarie.

#### **5. Istituzione delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**

1. L'individuazione, con la descrizione delle attività e dei contenuti relativi all'incarico delle Elevata Qualificazione e delle Alte Professionalità deve avvenire, sulla base delle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'Ente e delle sue articolazioni, in considerazione della complessità gestionale, delle responsabilità da gestire, della strategicità delle attività, della complessità del sistema di relazioni.
2. La Giunta Comunale istituisce, con propria deliberazione, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16/11/2022 del Comparto Funzioni Locali, l'Area delle Posizioni di lavoro di Elevata Responsabilità e Qualificazione, tenuto conto dei programmi dell'Ente e delle risorse finanziarie disponibili per tale istituto, nell'ambito del modello organizzativo adottato nonché delle previsioni contenute nel presente Regolamento.
3. L'Area delle Posizioni di lavoro di Elevata Responsabilità e Qualificazione, di cui agli artt. 16 e segg. del CCNL 16/11/2022, comprende sia le fattispecie di cui al comma 1, lettera a) del medesimo art. 16 "Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione", sia le fattispecie previste al comma 2, lettera b) del medesimo art. 16 "Alte Professionalità".

#### **6. Graduazione delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**

1. La graduazione delle Elevata Qualificazione è volta a individuare la fascia retributiva in cui collocare la Posizione stessa.
2. I criteri da adottare, per la graduazione delle Elevata Qualificazione e delle relative fasce da attribuire, sono descritti dettagliatamente negli allegati A e B al presente regolamento. La graduazione delle posizioni è effettuata dal Segretario Generale, ovvero dal soggetto che ne adempie le funzioni. La graduazione è approvata dalla Giunta.
3. Ai fini della graduazione dell'indennità di posizione acquista rilievo anche l'ampiezza e il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione dei poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna. L'eventuale introduzione delle funzioni delegate dovrà essere disciplinata con specifico provvedimento regolamentare.
4. La graduazione dell'indennità di posizione deve tener conto delle risorse appositamente destinate, nonché essere compatibile con quanto stabilito al comma 4 dell'art. 17 del CCNL 16/11/2022, ossia consentire la distribuzione di un'indennità di risultato non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di

risultato di tutte le Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.

5. Nell'ipotesi di conferimento a un dipendente già titolare di Elevata Responsabilità Qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altra Posizione di Elevata Qualificazione, allo stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuita un'aliquota aggiuntiva, pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di elevata responsabilità oggetto dell'incarico ad interim, rapportata alla durata dell'incarico.

## **7. Conferimento degli incarichi delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione**

1. Determinata l'Area delle Posizioni di Elevata Responsabilità e Qualificazione e delineati i rispettivi contenuti, i Dirigenti dei Settori interessati, procedono alla individuazione dei titolari delle singole posizioni, tra il personale appartenente all'Area dei Funzionari di E.Q. (*ex Cat. D*) del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali, tenendo conto:
  - a) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
  - b) delle valutazioni conseguite nella misurazione della performance individuale;
  - c) delle capacità professionali ed esperienze acquisite desumibili dal curriculum (eventuali precedenti ruoli di P.O.; organizzazione; ottimizzazione delle risorse umane e finanziarie; innovazione; miglioramento e riduzione della spesa pubblica; raggiungimento degli obiettivi prefissati; capacità di lavoro in gruppo);
  - d) delle attitudini personali allo svolgimento dell'incarico;
2. Gli incarichi sono conferiti al personale appartenente all'Area dei Funzionari di E.Q. (*ex Cat. D*) del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali con almeno due anni di esperienza nel Settore a cui afferisce la Posizione di Elevata Responsabilità da assegnare. Qualora nel Settore ove è istituita la Posizione di E.Q. non vi fossero dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari (*ex Cat. D*) del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali la stessa, nel rispetto delle condizioni, oltre che dei principi e criteri direttivi stabiliti dall'art. 19, comma 2°, – in combinato disposto con l'art. 16, comma 3 e 4 - del CCNL del 16/11/2022, potrà essere conferita anche ad un dipendente appartenente all'Area degli Istruttori (*ex Cat. C*) previo accertamento in capo a quest'ultimo, del possesso dei necessari requisiti competenza professionale di cui al superiore punto 1) del presente articolo rapportati, ovviamente, alla propria categoria di inquadramento e con almeno cinque anni di esperienza nel Settore a cui afferisce la Posizione di Elevata Responsabilità da assegnare.

## **8. Modalità per il conferimento degli incarichi**

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo minimo di anni “uno” ed un massimo di anni “tre” dai Dirigenti di riferimento mediante determinazione che deve contenere l'indicazione circa gli obiettivi affidati, il budget finanziario e le risorse umane assegnate.
2. L'incarico viene conferito:
  - a) mediante l'espletamento di una procedura selettiva semplificata, **per titoli e colloquio**, da attuarsi previa emanazione di apposito avviso, predisposto dal Dirigente che deve conferire l'incarico;
  - b) in caso di assenza di candidature, mediante affidamento diretto da parte del Dirigente interessato.
3. I dipendenti che intendono proporsi per l'incarico partecipano alla selezione secondo le modalità stabilite dall'avviso.

## 9. Criteri per la valutazione del curriculum professionale, dei titoli formativi e dei fattori di merito – colloquio idoneativo e motivazionale

L'analisi del curriculum professionale sarà volto a valutare la coerenza tra l'esperienza professionale maturata dal candidato, i titoli di studio, il percorso formativo e le competenze rispetto ai requisiti necessari per la copertura della posizione.

### **Titoli professionali e formativi attinenti alla posizione da ricoprire (max punti 10):**

<b>TITOLI DI STUDIO e FORMATIVI</b>	<b>PUNTI</b>
Diploma di Laurea Magistrale	5
Diploma di Laurea triennale	3
Abilitazione professionale	1
Corsi di formazione, della durata minima di tre mesi con esame finale <i>(0,2 punti per mese)</i>	Max 1,0
Corsi di aggiornamento professionale, della durata minima di 10 gg <i>(0,1 punti per 10 gg.)</i>	Max 1,0

### **Esperienze professionali e competenze maturate (max punti 10):**

<b>INCARICHI O FUNZIONI ESPLETATE</b>	<b>PUNTI</b>
Incarichi di P.O. ricoperti nello specifico ambito di competenze inerenti l'oggetto dell'incarico da conferire	1 per anno
Incarichi di P.O. ricoperti in area professionale diversa da quella relativa all'incarico da conferire	0.5 per anno
Incarichi di mansioni superiori formalmente conferiti e regolarmente espletati senza conferimento contestuale dell'incarico di P.O. nello specifico ambito di competenze inerenti l'oggetto dell'incarico da conferire	0.3 per anno
Incarichi di mansioni superiori formalmente conferiti e regolarmente espletati senza conferimento contestuale dell'incarico di P.O. in area professionale diversa da quella relativa all'incarico da conferire	0.2 per anno
Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso il Comune di Lipari in materie afferenti all'oggetto dell'incarico da conferire	0.2 per anno
Incarichi di titolarità di Uffici ricoperti presso il Comune di Lipari in area professionale diversa da quella relativa all'incarico da conferire	0.2 per anno
Esperienze professionali di particolare rilievo desumibili dal curriculum vitae	Max 2

### **Fattori di merito – Valutazione performance individuale (ultimo triennio):**

<b>Punteggio medio conseguito ai fini della valutazione della performance individuale nel periodo preso a riferimento</b>	<b>PUNTI</b>
Valutazione media performance individuale da 85 a 90 <i>(su base 100)</i>	3
Valutazione media performance individuale da 91 a 94 <i>(su base 100)</i>	4
Valutazione media performance individuale da 95 a 97 <i>(su base 100)</i>	5
Valutazione media performance individuale da 98 a 99 <i>(su base 100)</i>	6

## **- Colloquio finalizzato alla verifica dell'attitudine professionale dei candidati**

La selezione verrà effettuata dal Dirigente, con l'assistenza e la supervisione del Segretario Generale, e verterà oltre sulla valutazione del curriculum di ciascun candidato anche su un colloquio finalizzato alla verifica dell'attitudine professionale posseduta in rapporto allo specifico incarico di Elevata Qualificazione da affidare.

L'invito al colloquio sarà inviato ai candidati tramite posta elettronica all'indirizzo indicato nella domanda di partecipazione.

Il Dirigente avrà a disposizione punti 30 per la valutazione del colloquio.

Il colloquio sarà finalizzato:

- all'approfondimento dei contenuti del curriculum formativo e professionale del candidato;
- alla verifica del possesso delle competenze specialistiche, organizzative e relazionali necessarie per la proficua ed immediata copertura della posizione di cui trattasi;
- alla verifica circa la possibilità di inserimento ed adattabilità al contesto lavorativo;
- all'approfondimento dell'aspetto motivazionale all'assunzione dell'incarico.

Per quanto attiene alla verifica del possesso delle competenze specialistiche, il colloquio verterà sulla verifica del possesso delle competenze/conoscenze esplicitate per la specifica posizione.

L'incarico verrà conferito al candidato che avrà riportato il punteggio più alto sommando la votazione dei titoli professionali, di studio e di servizio risultanti dal curriculum, a quella del colloquio.

## **10. Scadenza e revoca degli incarichi**

1. - Gli incarichi di Elevata Qualificazione sono attribuiti per un periodo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 36 mesi secondo quanto direttamente stabilito dal bando/avviso di selezione. Qualora il conferimento o il rinnovo intervengano in corso d'anno, l'incarico ha scadenza il 31 dicembre.

2. - Gli incarichi potranno essere revocati dal Dirigente anche prima della scadenza, con atto scritto e motivato per i seguenti motivi:

- a) intervenuti mutamenti organizzativi, che impongano la revoca anticipata;
- b) constatazione di accertata inidoneità all'incarico;
- c) valutazione negativa della performance individuale

3. - Nel caso di cui alla lettera a) il titolare cui è stato revocato l'incarico ha diritto al riparto della retribuzione di risultato sulla base dei risultati conseguiti nell'anno. Nel caso di cui alle lett. b) e c) il titolare cui è stato revocato l'incarico non partecipa al riparto della retribuzione di risultato.

4. - A far tempo dalla revoca dell'incarico al dipendente non sarà più corrisposta la retribuzione di posizione

5. - Il titolare di Elevata Qualificazione non può, in nessun caso, rinunciare o dimettersi dall'incarico conferito che costituisce espressione diretta dell'esercizio del potere conformativo del rapporto di lavoro da parte del superiore gerarchico e, come tale, sottratta alla disponibilità dell'incaricato.

6. - L'incarico cessa anche nel caso di una riorganizzazione della macro-struttura con ricaduta a cascata

sulla struttura sub dirigenziale.

## **11. Retribuzione, criteri di valutazione e pesatura di Posizione Organizzativa**

1. All'Area delle Elevata Qualificazione vengono destinate le necessarie risorse nell'ambito dell'apposito Fondo, calcolato ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali.
2. Il Segretario Generale, ovvero il soggetto che ne adempie le funzioni, definisce la graduazione degli incarichi e funzioni di Elevata Qualificazione e relative indennità di posizione, nei limiti delle risorse appositamente destinate e sulla base dei criteri descritti negli Allegati (A – B- C) al presente regolamento. Tale graduazione è approvata con deliberazione di Giunta Comunale.
3. L'importo della retribuzione di posizione può variare da un minimo ad un massimo definito dalla contrattazione collettiva nazionale, tenendo conto delle somme allo scopo destinate dalla contrattazione decentrata, del numero di incarichi di Elevata Qualificazione individuate e delle risultanze del processo di graduazione. Eventuali modifiche della struttura organizzativa o mutamenti sostanziali dei contenuti propri dell'incarico inizialmente definito dovranno comportare una riconsiderazione della graduazione delle posizioni stesse e un aggiornamento del valore delle singole indennità.
4. Il valore economico della Elevata Qualificazione è graduato in cinque fasce (**Allegato C**), scaturenti dalla valutazione e pesatura delle P.O. secondo i criteri:
  - a) **trasversalità** (complessità relazionale): sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders");
  - b) **complessità operativa ed organizzativa**: sono considerate:
    - a. la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di Elevata Qualificazione in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate ed alla conseguente complessità gestionale;
    - b. la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. a livello di tempi da rispettare, di rilevanza dell'istruttoria, ecc.). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;
  - c) **attività soggette a rischio/contenzioso**: sono considerati:
    - i. per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte;
    - ii. con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile ed amministrativa);
  - d) **responsabilità finanziaria**: è valutata la rilevanza dei budget gestiti a livello di entrata e di spesa;
  - e) **deleghe di funzioni dirigenziali**: è valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle (eventuali) funzioni delegate con

attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.

5. Ai fini della valutazione dei criteri di cui sopra e l'assegnazione dei punteggi, al presente regolamento sono allegati due schede descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro (vedasi **All. A e B**).
6. Per effetto di quanto previsto dall'art. 17, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione, si determina, occasionalmente, un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate).
7. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, sono erogati tutti i compensi indicati nell'art. 20 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e quelle ulteriori espressamente indicate dalla legge.
8. L'indennità viene corrisposta con cadenza mensile, per tredici mensilità annue, a decorrere dal giorno successivo all'adozione della determinazione di affidamento dell'incarico, salvo diversa previsione comunque non retroattiva.
9. In caso di istituzione di nuove posizioni, e sino alla nuova graduazione delle stesse con relativa rideterminazione delle indennità, l'anticipazione da corrispondere mensilmente è pari all'indennità minima salvo conguaglio.
10. Eventuali importi che residuano dalla ripartizione effettuata possono essere assegnati fino a concorrenza del budget assegnato, in proporzione ai valori già attribuiti.

## **12. Responsabilità, funzioni e competenze delle Elevata Qualificazione**

1. I dipendenti cui sono conferiti incarichi per le Elevata Qualificazione effettuano prestazioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento delle funzioni di direzioni di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.
2. Il Dirigente competente all'attribuzione dell'incarico, in base alle funzioni da svolgere alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, definisce:
  - a. gli incarichi da assegnare a ciascuna posizione organizzativa;
  - b. le risorse di personale, di mezzi e finanziarie necessarie per lo svolgimento delle funzioni;
  - c. i procedimenti di cui il dipendente in Elevata Qualificazione è responsabile.
3. Di norma, nell'ambito delle funzioni, incarichi e procedimenti ed in particolare degli obiettivi assegnati, il responsabile della posizione organizzativa, secondo le direttive del dirigente ha:
  - a. la gestione e la responsabilità delle risorse umane e strumentali;
  - b. il dovere di proporre al Dirigente miglioramenti organizzativi gestionali;
  - c. il dovere di relazione nei confronti del Dirigente in merito all'incarico attribuito.
4. Ai dipendenti cui sono conferiti incarichi di Elevata Qualificazione possono essere delegate, inoltre, le funzioni ai sensi e per gli effetti di cui al comma 1, art. 17, lettere b), d) ed e), del D. Lgs n. 165/2001.
5. Ove le funzioni di cui al precedente comma siano delegate, le stesse restano conferite per un anno, salvo rinnovo o revoca motivata.

### **13. Regime orario delle Elevata Qualificazione e delle Alte Professionalità**

1. Gli orari di lavoro, dei soggetti con incarico di Elevata Qualificazione e Alta Professionalità devono corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, consentire il buon andamento dei servizi comunali. Il titolare dell'incarico, **nel rispetto dell'orario di servizio degli uffici di riferimento, deve organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura e all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Dirigente, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.**
2. La contabilizzazione mensile delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate, non essendo prevista, in alcun caso, la corresponsione di compensi per straordinari, fermo restando quanto previsto al superiore art. 11, comma 7, del presente Regolamento

### **14. Responsabilità, funzioni e competenze delle Elevata Qualificazione**

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 17, comma 4, del CCNL del 16/11/2022.
3. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.
4. La valutazione del personale incaricato di Elevata Qualificazione è adottata dal Dirigente dell'Area di riferimento.

### **15. Norme transitorie e finali**

1. Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate.

### **16. Norma di rinvio**

1. Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applica il CCNL vigente e le disposizioni normative in materia.

**ALLEGATO A - Criteri di valutazione (punteggi)**

Criteri di graduazione	Descrizione	punteggio
Trasversalità (complessità relazionale)	<p>Sono considerati il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, la significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p>Livello 1: i processi e le attività dalla posizione implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne –punti 1;</p> <p>Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni ordinarie con posizioni apicali di strutture organizzative interne e con soggetti esterni – punti 2;</p> <p>Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti ed intense di alto livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni - punti 3.</p>	da 1 a 3
Complessità operativa e organizzativa	<p>Sono considerate:</p> <p>A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare di P.O. in relazione alla tipologia e quantità di risorse umane assegnate, con particolare riguardo alla presenza di profili appartenenti all'Area dei Funzionari (ex Cat. D), con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p>1) da n.1 a n. 2 dipendenti assegnati: p. 1;</p> <p>2) da n. 3 a n. 5 dipendenti assegnati: p. 2;</p> <p>3) da n. 6 in poi o dipendenti a ssegnati cat. D, ulteriori p.2;</p> <p>B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale (ad es. livello di tempi da rispettare, rilevanza dell'istruttoria). Sono valutati: il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività; il livello di specializzazione richiesto, ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività. Sono individuati i seguenti livelli:</p> <p>1) processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato (p. 1);</p> <p>2) processi e attività con ordinaria complessità tecnico gestionale (p. da 2 a 3);</p> <p>3) processi e attività con rilevante complessità tecnica gestionale (p. da 4 a 5).</p> <p>4) In relazione alle posizioni di tipo b) caratterizzate dallo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, per il criterio "complessità operativa ed organizzativa", l'Ente può riconoscere un punteggio minimo di due punti da aggiungere comunque alla valutazione del criterio come risultante dagli altri elementi riscontrati, fermo restando il punteggio massimo ottenibile per questo criterio (cioè p.9).</p>	da 1 a 9
Attività soggette a rischio/contenzioso	<p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio, il Piano Anticorruzione in relazione alle attività maggiormente esposte. Si considera il livello di esposizione a rischio come definito nel PTPCT:</p> <p>1) per attività esposte a rischio basso: p.1;</p> <p>2) per attività esposte a rischio medio: p.2;</p> <p>3) per attività esposte a rischio alto: p.3.</p> <p>B) con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile e amministrativa). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso.</p>	da 1 a 5
Responsabilità finanziaria di entrata e di Spesa	<p>E' considerata la rilevanza dei seguenti budget gestiti a livello di spesa corrente ed in conto capitale individuati, in base al bilancio dell'Ente relativo all'esercizio finanziario precedente:</p> <p>fino a euro 200.000,00 – punti 1;</p> <p>da euro 200.00,01 a euro 400.000,00 – punti 2;</p> <p>da euro 400.000,01 ad euro 2.000.000,00 - punti 3;</p> <p>da euro 2.000.000,01 ad euro 5.000.000,00 – punti 4;</p> <p>superiore a 5.000.000,00 – punti 5.</p>	da 1 a 5
Deleghe di funzioni dirigenziali/assegnazione di funzioni a rilevanza esterna	<p>E' valutata la significatività quantitativa e qualitativa (ossia l'ampiezza ed il contenuto) delle funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.</p> <p>Livello 0: non sono delegate dirigenziali;</p> <p>Livello 1: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ordinario;</p> <p>Livello 2: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna significativi per ampiezza e contenuto;</p> <p>Livello 3: le funzioni delegate comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna di contenuto ed ampiezza rilevanti – punti 3.</p>	da 0 a 3

**ALLEGATO B - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi per l'incarico di E.Q.**

<b>Struttura di riferimento</b>
<b>Area:</b>
Denominazione della Posizione di Elevata Responsabilità e Qualificazione: _____ Composizione della struttura affidata alla posizione di E.Q.:
n° dipendenti inquadrati dell'Area di Funzionari di Elevata Qualificazione (ex Cat. D) : .....
n° Istruttori (ex Cat. C) : .....
n° Operatori Esperti (ex Cat. B) : .....
n° Operatori (ex Cat. A) : .....

<b>Tipologia della posizione in relazione al CCNL:</b>
a) Posizione con compiti di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
b) Posizione che prevede lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o alla iscrizione ad albi professionali, oppure acquisita attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità;
c) Posizione che richiede la presenza di entrambe le condizioni

<b>Descrizione delle caratteristiche della posizione e attribuzione punteggio:</b>
Posizione Organizzativa _____ : comprende le attività relative a:

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità (responsabilità relazionale)	I processi e le attività gestite presentano una normale/scarsa rilevanza di relazioni esterne e interne, in quanto riguardano essenzialmente .....	
Complessità operativa e organizzativa	I processi decisionali si presentano in linea di massima standardizzati; i processi richiedono l'attività di n..... dipendenti, tranne che per..... che prevedono un coinvolgimento più/meno ampio.	
Attività soggette a rischio/contenzioso	In relazione al PTPCT sono esposte a rischio le seguenti attività: a)..... (indicare il livello di esposizione); b)..... (indicare il livello di esposizione). In relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti non si ravvisano/si ravvisano cause di contenzioso.	
Responsabilità finanziaria di spesa	Previsioni di spesa corrente ed in conto capitale assegnate: .....	
Deleghe di funzioni dirigenziali/assegnazione di funzioni a rilevanza esterna	Le funzioni delegate comportano /non comportano firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna dirigenziali	
<b>Punteggio totale</b>		

**ALLEGATO C – FASCE DI RETRIBUZIONE**

<b>FASCE DI PUNTEGGIO</b>	<b>IMPORTO ANNUO INDENNITA' DI POSIZIONE (euro)</b>	<b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO (percentuale)</b>
da 0 a 12 punti	5.000,00	Importo variabile dal 15 al 25% dell'indennità di P.O. ( <i>art. 17, comma 5° del CCNL del 16/11/2022</i> ) da stabilirsi sulla base di successiva valutazione del NIV/OIV
da 13 a 15 punti	8.000,00	Importo variabile dal 15 al 25% dell'indennità di P.O. ( <i>art. 17, comma 5° del CCNL del 16/11/2022</i> ) da stabilirsi sulla base di successiva valutazione del NIV/OIV
da 16 a 18 punti	12.000,00	Importo variabile dal 15 al 25% dell'indennità di P.O. ( <i>art. 17, comma 5° del CCNL del 16/11/2022</i> ) da stabilirsi sulla base di successiva valutazione del NIV/OIV
da 19 a 22 punti	15.000,00	Importo variabile dal 15 al 25% dell'indennità di P.O. ( <i>art. 17, comma 5° del CCNL del 16/11/2022</i> ) da stabilirsi sulla base di successiva valutazione del NIV/OIV
da 23 a 25 punti	18.000,00	Importo variabile dal 15 al 25% dell'indennità di P.O. ( <i>art. 17, comma 5° del CCNL del 16/11/2022</i> ) da stabilirsi sulla base di successiva valutazione del NIV/OIV

**Proposta di deliberazione riportante all'oggetto:** Area delle Posizioni di Elevata Responsabilità e Qualificazione Approvazione in forma definitiva Regolamento recante la Metodologia per l'attribuzione dell'incarico e per la graduazione della retribuzione di posizione – Attuazione Titolo III° - Capo II° - ORDINAMENTO PROFESSIONALE del CCNL del COMPARTO FUNZIONI LOCALI del 16/11/2022 – Disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione

Pareri ai sensi art. 49 del decreto legislativo n. 267/2000 e art. 12 legge regionale n. 30/2000

Settore:

Servizio:

Ufficio:

Per la regolarità tecnica si esprime parere:

**FAVOREVOLE**

Lipari, 13/03/2024

*Il Segretario Generale*  
(Avv. Giuseppe TORRE)



**SETTORE SECONDO "ECONOMICO FINANZIARIO"**

Per la regolarità contabile

**FAVOREVOLE**

Lipari, 13/03/2024

*Il Ragioniere Generale*  
(Dott. Carmelo CALABRESE)



**IL SEGRETARIO GENERALE**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, lettera c) del R.O.G.U.S. esprime parere:

**FAVOREVOLE**

Lipari, 13/03/2024

*Il Segretario Generale*  
(Avv. Giuseppe Torre)



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

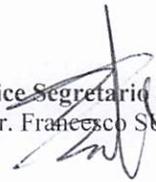
L'Assessore Anziano



**Il Sindaco**  
dr. Riccardo GULLO



**Il Vice Segretario Generale**  
dr. Francesco SUBBA



---

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
col n° \_\_\_\_ del Reg. pubblicazioni.

**L'addetto alla pubblicazione**

Sig. \_\_\_\_\_

---

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 3 DIC 1991, n. 44:

- [ ] è stata affissa all'Albo Pretorio il \_\_\_\_\_ per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.1 comma1):  
[ ] con lettera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari art. 4, comma 3 e 4 della L.R.  
n°23/97

Dalla Residenza Municipale,

**Il Segretario Generale**  
dr. Giuseppe TORRE

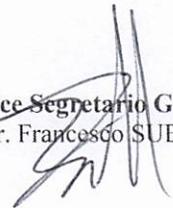
---

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA:

- a) [ ] decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;  
b)  perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale,

**Il Vice Segretario Generale**  
dr. Francesco SUBBA



---

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione agli Uffici:

Li \_\_\_\_\_

**Il Responsabile del Servizio**

---