

VERBALE DI RIUNIONE DEL _____

Il giorno 22 del mese di aprile dell'anno 2006, nell'ufficio del Segretario Generale del Comune di Caserta – dott. Luigi Coviello presso la sede comunale di Piazza Vanvitelli, sono presenti:

per la parte pubblica

il Segretario Generale dott. Luigi Coviello, in forza dell'autorizzazione di cui al punto 2) della deliberazione del commissario straordinario n. 327 del 05/04/2006;

per la parte sindacale

il sig. Brignola Bonaventura, in rappresentanza della Segreteria Provinciale CISL FP


Le parti, come sopra costituite, in esecuzione della deliberazione del Commissario Straordinario n. 327 del 05/04/2006, provvedono alla sottoscrizione dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo della Dirigenza del Comune di Caserta per il periodo 01/01/2002-31/12/2005 nell'identico testo di cui alla preintesa di CCDI, sottoscritta in sede di riunione di delegazione trattante della dirigenza del 27/03/2006.

Del che è verbale

Letto, confermato e sottoscritto.

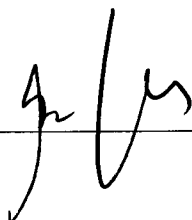
Parte Pubblica:

Segretario Generale
dott. Luigi Coviello



Parte Sindacale:

Segretario Generale Provinciale CISL – FP
Sig. Brignola Bonaventura



Prot. 55
04-04-05

39394



CITTA' DI CASERTA

ORIGINALE

327

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO N.

OGGETTO: Preintesa del C.C.D.I. periodo 01/01/2002-31/12/2005. Presa d'atto.

L'anno duemilasei, addi cinque del mese di aprile, il Commissario Straordinario, in persona della D.ssa Maria Elena Stasi, nominata con decreto del Presidente della Repubblica del 17 gennaio 2006, assistita dal Segretario Generale, dott. Luigi Coviello, ha adottato il deliberato che segue.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTO il testo del nuovo CCNL 2002/2005 - Area Dirigenza - sottoscritto in data 22/02/2006 tra l'ARAN e le Confederazioni e le Organizzazioni Sindacali espressamente indicate nel contratto in questione;

VISTA la Deliberazione Commissariale n. 233 del 21/03/06 di costituzione della Delegazione Trattante di parte pubblica per l'Area della Dirigenza;

VISTO che la Delegazione Trattante, giusta verbale del 26/03/2006, ha ultimato lo sviluppo della fase negoziale della contrattazione integrativa;

VISTO, inoltre, il testo della preintesa del C.C.D.I. firmato in data 26/03/2006, che si allega sub "A", con annesso allegato descrittivo dei criteri e delle modalità per la graduazione delle posizioni dirigenziali;

DATO ATTO che, nel rispetto dell'art. 3, comma 5, del CCNL del 23/12/1999, come sostituito dall'art. 4 c. 3, del CCNL del 22/02/2006, Area Dirigenti, Comparto "Regioni - Autonomie Locali", la predetta preintesa è stata inviata al Collegio dei Revisori del Comune di Caserta, prot. gen. n.35985 del 03/04/2006, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

ATTESO il parere del suddetto Collegio, prot. 36407 del 4.4.06, che nulla ha avuto da eccepire sui costi della preintesa;

DATO ATTO che la procedura per la definizione del CCDI è quella espressamente prevista dalle norme contenute nel vigente CCNL;

RITENUTO NECESSARIO, ai sensi del succitato art. 5, comma 3 del CCNL 23/12/1999 come sostituito dall'art. 4, c. 3, del CCNL del 22/02/2006, autorizzare la sottoscrizione dell'accordo in parola, firmato in data 26/03/2006;

VISTO il D.Lgs. 165/2001

VISTO il D.Lgs. 267/2000

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica

DELIBERA

- 1) **PRENDERE ATTO** della preintesa del CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) della dirigenza del Comune di Caserta, allegato sub "A" alla presente deliberazione commissariale per farne parte integrante e sostanziale;

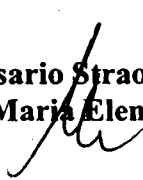
- 2) **AUTORIZZARE**, ai sensi dell'art. 5, comma 3 del CCNL 23/12/1999, come sostituito dall'art. 4, c. 3, del CCNL del 22/02/2006, il Segretario Generale alla stipulazione del C.C.D.I. nell'identico testo concordato di cui al precedente punto 1;
- 3) **TRASMETTERE** all'ARAN, ai sensi dell'art. 5, comma 5 del CCNL 23/12/1996, come sostituito dall'art. 4, comma 5 del CCNL 22/02/2006, copia del presente contratto;
- 4) **INCARICARE** il Direttore Amministrativo a proseguire l'azione amministrativa.

E' verbale – art. 55 Statuto Comunale

Il Segretario Generale
Dott. Luigi Coviello



Il Commissario Straordinario
dott.ssa Maria Elena Stasi



CITTA' DI CASERTA

Verbale di delegazione trattante della dirigenza

L'anno duemilasei, il giorno ventisette del mese di marzo, alle ore 16.30, nella Casa Comunale, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Area della dirigenza del comune di Caserta, si sono riunite per discutere sul seguente o.d.g.:

- Stipula contratto collettivo integrativo decentrato.
- Verifica delle condizioni per l'applicazione del comma 3 dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

Sono presenti per la Parte Pubblica:

- Dott. Gerlando Iorio in rappresentanza dell'organo di governo - presidente;
- Dott. Luigi Coviello Segretario Generale
- Ing. Maurizio Mazzotti Direttore Area Tecnica

Sono presenti per la Parte sindacale:

- Sig. Brignola Bonaventura in rappresentanza della Segreteria Provinciale CISL FPS.

E' assente giustificato, per la Parte Pubblica, il Direttore dell'Area Amministrativa, dott. Giammaria Piscitelli.

E' presente, inoltre, la dott.ssa Veronica D'Ambrosio, dipendente dell'Amministrazione Comunale, con funzioni di segretario verbalizzante.

Per quanto riguarda il primo punto all'odg, la delegazione di parte sindacale presenta la piattaforma di contratto decentrato che, dopo approfondita discussione, viene trasformata nell'allegata preintesa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Per quanto riguarda il secondo punto all'odg, le parti danno atto che con delibera n. 790 del 28/11/2003 si è concluso il processo di ristrutturazione e di riorganizzazione degli uffici e servizi, che ha visto ampliarsi significativamente il campo dell'erogazione dei servizi, cui è conseguito un ampliamento delle competenze ed un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionali.

Sono stati inoltre assunti a tempo indeterminato (attraverso l'utilizzazione dell'istituto della mobilità volontaria) due nuovi dirigenti, mentre altre due posizioni dirigenziali risultano, allo stato, ancora vacanti ed i cui settori di riferimento sono attualmente condotti, ad interim, da dirigenti di altri settori.

In conseguenza di ciò, bisogna provvedere al reperimento in maniera stabile delle risorse necessarie al finanziamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle quattro nuove figure dirigenziali previste dall'Ordinamento dell'Ente, con l'avvertenza che, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato dei dirigenti che dovranno ricoprire le posizioni attualmente scoperte, le relative risorse finanziarie disponibili nel fondo aziendale, saranno riacquisite al bilancio dell'Ente ed utilizzate allo scopo specifico a far data dalla effettiva assunzione degli stessi.

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale ritengono che quanto sopra rappresenti una giusta e congrua motivazione per l'incremento delle risorse decentrate per un importo pari ad € 200.000, 00.

Le parti, infine, ritengono necessario inviare la presente preintesa al collegio dei Revisori dei Conti perché venga acquisito il prescritto parere, preordinato alla sottoscrizione del contratto Decentrato Aziendale.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto

Parte Sindacale:

sig. Brignola Bonaventura CISL FPS Provinciale

Parte Pubblica:

Ing. Maurizio Mazzotti Direttore Area Tecnica
dott. Luigi Coviello Segretario Generale
dott. Gerlando Iorio Presidente
dott.ssa Veronica D'Ambrosio Segretario verbalizzante

The image shows four handwritten signatures on horizontal lines. From top to bottom: 1. A signature that appears to be 'Luigi Coviello'. 2. A signature that appears to be 'Maurizio Mazzotti'. 3. A signature that appears to be 'Gerlando Iorio'. 4. A signature that appears to be 'Veronica D'Ambrosio'. There is also a small mark above the first signature.

PREINTESA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

- 1) Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, di seguito "contratto", si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale dipendente dal Comune di Caserta a tempo indeterminato.
- 2) Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002 – 31 dicembre 2005.

Art. 2

Rinnovo del contratto

- 1) Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza.
- 2) In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore integralmente fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione

- 1) Oltre alle materie di cui all'art. 4 del ccnl del 23 12.1999, il presente contratto disciplina:
 - a) Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, con cadenza annuale;
 - b) Termini e modalità di applicazione della norma di salvaguardia in caso di assegnazione del dirigente ad altro incarico.

Art. 4 Controllo sulla compatibilità dei costi

- 1) Il controllo sulla compatibilità dei costi del presente contratto con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori.
- 2) Copia del presente contratto è trasmessa all'Aran.

Art. 5

Esonero in caso di sciopero

- 1) A garanzia dei servizi pubblici essenziali, salvo che non vi sia spontanea rinuncia all'esercizio del diritto di sciopero, che gli interessati devono comunicare tempestivamente al Sindaco e, comunque, almeno tre giorni prima dell'evento, a turno un dirigente è esonerato dal diritto di sciopero.

Art. 6

Formazione

- 1) Ai fini dell'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento dei dirigenti, si deve tenere conto che la formazione e l'aggiornamento sono strumenti di crescita professionale indispensabili per il conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti.
- 2) I programmi di formazione devono privilegiare tutte le aree professionali.
- 3) La Conferenza dei dirigenti individuerà le tematiche emergenti e quelle innovativi che sono suscettibili di essere affrontate con una più approfondita conoscenza formativa.
- 4) Gli interventi di formazione e di aggiornamento sono articolati per aree di coordinamento. A tal fine, le risorse disponibili sono ripartite per area, tenendo conto del numero dei dirigenti delle singole aree. Ciascun coordinatore di Area, su proposta dei dirigenti dell'Area di competenza, segnala al dirigente del personale i vari interventi, tenendo conto delle risorse finanziarie assegnate all'Area.
- 5) Le parti concordano nel ritenere che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti mediante specifici ed adeguati percorsi di formazione e di aggiornamento.



Art. 7

Pari opportunità

- 1) Le parti si richiamano alla legge 125/91 ed all'ulteriore quadro normativo di riferimento ed in particolare ai contratti collettivi nazionali.
- 2) L'Amministrazione Comunale si impegna a programmare e ad attuare tutte le iniziative necessarie per realizzare un'effettiva parità di condizioni per tutti gli aspetti significativi del rapporto di lavoro.

Art. 8

Criteri per l'applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

- 1) Le parti concordano nel ritenere che la materia deve essere trattata unitariamente, anche per quanto concerne il personale delle categorie.

Art. 9

Integrazione delle risorse decentrate

- 1) Entro il mese di febbraio di ciascun anno le parti verificano la sussistenza delle condizioni per l'integrazione delle risorse decentrate.
- 2) L'integrazione avviene in caso di attivazione di processi di riorganizzazione, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, un incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionali ovvero un incremento delle posizioni dirigenziali.
- 3) L'integrazione avviene anche in caso assunzione di nuovi dirigenti in presenza di posti vacanti in organico.
- 4) Il valore dell'integrazione è determinato in relazione all'entità dei processi di riorganizzazione ed al numero dei dirigenti assunti.

Art. 10

Criteri per l'utilizzo delle risorse previste da particolari disposizioni di legge

- 1) Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui agli artt. 32 e 37 del ccnl del 23. 12.1999 e all'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni integrano il fondo delle risorse decentrate e sono utilizzate secondo modalità e criteri di cui al successivo art. 11.

Art. 11

Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

- 1) La retribuzione di posizione è determinata sulla base della graduazione delle singole posizioni dirigenziali.
- 2) La graduazione delle posizioni dirigenziali è determinata sulla base dei criteri e modalità di cui all'allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente contratto.
- 3) Le risorse decentrate che residuano a seguito del pagamento delle retribuzioni di posizione dei dirigenti in servizio a tempo indeterminato, costituiscono il fondo per la retribuzione di risultato. Il fondo è incrementato dalle economie derivanti dalle risorse destinate alla retribuzione di posizione non utilizzate, qualunque sia stato il motivo.
- 4) Nel fondo di cui al comma 3, confluiscono anche le risorse di cui al precedente art. 11, che sono corrisposte ai dirigenti interessati a titolo di retribuzione di risultato.
- 5) Le risorse di cui al precedente comma 3, sono così utilizzate:
 - a) Una quota pari ai due terzi del valore della retribuzione di posizione della struttura diretta "ad interim" è corrisposta al dirigente cui è affidato l'ulteriore incarico;
 - b) La rimanente parte, che comunque non potrà essere inferiore al 15% delle risorse decentrate, è destinata al pagamento della retribuzione di risultato, la cui erogazione è soggetta a valutazione.

6) La retribuzione di risultato, la cui erogazione è soggetta a valutazione, è erogata entro il 30 giugno di ciascun anno, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) Le risorse disponibili sono corrisposte ai dirigenti valutati in rapporto alle singole valutazioni di ciascuno;
- b) Le valutazioni positive superiori al 90% danno luogo al pagamento della quota integrale spettante in caso di valutazione positiva del 100%;
- c) Le valutazioni inferiori al 50% non danno luogo ad alcuna retribuzione;
- d) Le economie derivanti dall'applicazione delle precedenti lettere transitano nel fondo dell'anno successivo a quello di valutazione.

7) La retribuzione di risultato derivante da attività di sostituzione o da conferimento di incarichi di strutture dirigenziali vacanti, è corrisposta mensilmente ai dirigenti interessati.

8) Entro il mese di febbraio la delegazione trattante prende atto del consuntivo dell'anno precedente e programma la ripartizione delle risorse decentrate dell'anno in corso.

Art. 12

Termini e modalità di applicazione della norma di salvaguardia in caso di assegnazione del dirigente ad altro incarico.

1) Nei processi di riorganizzazione, di cui all'art. 4, comma 1 del ccnl del 12.2.2002, rientrano solo quei casi in cui la Giunta Comunale attivi processi di complessiva ridefinizione del modello organizzativo, con effetti anche sul numero e sui contenuti delle posizioni dirigenziali in atto.

2) In conseguenza di cui al precedente comma, le parti, richiamando le analoghe posizioni assunte nel merito dall'Aran e dall'Anci, si danno atto che non rientrano nella sfera del predetto comma, gli atti di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi.

Art. 13

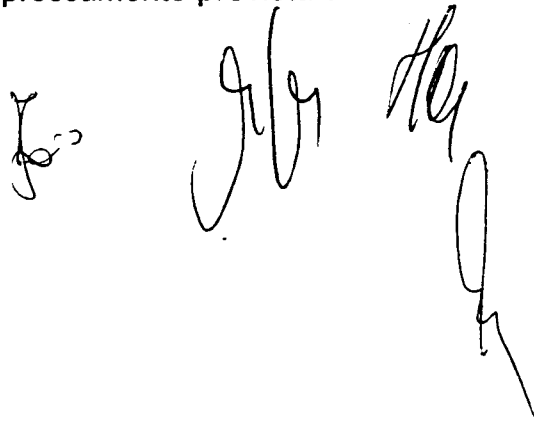
Clausola di verifica

1) Entro il mese di luglio di ciascun anno, le parti si riuniscono per verificare l'andamento dell'applicazione del contratto decentrato e, se del caso concordare interventi correttivi.

Art. 14

Decorrenza degli effetti

1) Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.



Allegato alla preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo della dirigenza del Comune di Caserta, stipulato il 26/03/2006

CRITERI E MODALITÀ PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

Art. 1

Fattori di graduazione

1. Le strutture sono graduate sulla base dei seguenti fattori:
 - a) collocazione nella macrostruttura;
 - b) quantità e qualità delle funzioni;
 - c) complessità organizzativa;
 - d) tipologia di supervisione;
 - e) caratteristiche relazionali.

Art. 2

Elementi di valutazione

1. I fattori di cui al precedente punto si estrinsecano nei seguenti elementi di valutazione:
 - a) Grado di istruzione necessario per la direzione della struttura;
 - b) Esperienza necessaria per la direzione della struttura;
 - c) Complessità dei compiti attribuiti alla struttura;
 - d) Possibilità di errori e portata dei relativi effetti;
 - e) Portata e tipologia dei contatti;
 - f) Dati confidenziali trattati;
 - g) Tipo di supervisione;
 - h) Estensione della supervisione;
 - i) Coordinamento.

Art. 3

Specifica dell'elemento:

Grado di istruzione necessario per la direzione della struttura

1. Questo fattore valuta la conoscenza di base necessaria per coprire un determinato ruolo.
Grado unico: livello di istruzione pari al diploma di laurea.

Art. 4

Specifica dell'elemento:

Esperienza necessaria per la direzione della struttura

1. Questo fattore valuta il tempo necessario per il raggiungimento di un grado di esperienza sufficiente a permettere l'assolvimento, in modo soddisfacente, dei compiti inerenti il ruolo e le responsabilità connesse.

- 1° grado: esperienza da 1 a 2 anni;
- 2° grado: esperienza superiore a 2 e fino a 5 anni;
- 3° grado: esperienza superiore a 5 anni.

Art. 5

Specifica dell'elemento:

Complessità dei compiti attribuiti alla struttura

1. Questo fattore valuta la complessità del lavoro, il grado di autonomia e giudizio personale, di decisione e di sforzo creativo che intervengono.

1° grado: utilizzo di metodi e consuetudine standard o, comunque, già conosciuti, che comportano l'impostazione del lavoro al fine di una corretta applicazione tra diverse procedure. La funzione implica un giudizio personale idoneo ad analizzare i fatti all'interno delle varie fasi del lavoro ed una responsabilità per i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi prefissati.

2° grado: i compiti sono molto complessi e comportano l'impostazione di una serie coordinata di procedure, che richiedono la conoscenza degli indirizzi generali e delle politiche del Comune. Si richiede, inoltre, una capacità d'inventiva e di giudizio personale per individuare adeguate

[Handwritten signatures]

soluzioni alle problematiche che si presentano, per escogitare nuove metodologie, per modificare o adattare procedure standard e per prendere le decisioni più opportune.

3° grado: funzioni di elevata complessità, che implicano la trattazione di problematiche diverse e non risolvibili mediante l'applicazione di metodologie già note. Si richiede una notevole versatilità nel progettare, illustrare ed eseguire procedure che implicano un originale sforzo creativo, nonché un esteso esercizio del giudizio personale, per interpretare risultati, analizzare piani di lavoro, valutare fattori di difficile interpretazione e prendere decisioni che non hanno riferimento alcuno con precedenti specifici o analoghi.

Art.6

Specifica dell'elemento:

Possibilità di errori e portata dei relativi effetti

1. Questo fattore stima la responsabilità insita nel ruolo per gli errori che possono essere commessi in relazione alle funzioni chiamate a svolgere e tiene conto della portata degli effetti negativi.

1° grado: Gli errori sono probabili e non rilevabili immediatamente. Possono arrecare danno all'attività di altri settori e all'esterno possono arrecare riflessi negativi sull'Ente, ma comportano modesti effetti.

2° grado: Gli errori sono probabili e difficili da individuare. Causano danni economici di apprezzata entità, perdite di tempo consistenti e si ripercuotono abbastanza negativamente sull'immagine dell'Ente.

3° grado: Gli errori sono probabili e comportano rilevanti perdite economiche e di tempo, con gravi ripercussioni sull'immagine dell'Ente.

Art. 7

Specifica dell'elemento:

Portata e tipologia dei contatti

1. Questo fattore valuta la responsabilità derivante dalle varie tipologie di contatti che sono insite nel ruolo del dirigente, sia per quelli relativi ai rapporti scritti, sia a quelli verbali.

1° grado: Regolari contatti per discutere ed ottenere cooperazioni sia all'interno che all'esterno dell'Ente. Un modo di agire non appropriato potrebbe influenzare i risultati e ripercuotersi negativamente sull'immagine dell'Ente.

2° grado: Contatti interni ed esterni che richiedono particolare tatto, giudizio personale ed abilità per influenzare ed ottenere collaborazione e consenso. Contatti che implicano rapporti con soggetti di rango elevato su questioni che richiedono spiegazioni, discussioni approfondite e l'ottenimento di importanti approvazioni.

3° grado: Contatti interni ed esterni che richiedono un elevato grado di tatto, di giudizio personale e di abilità nelle trattative e capacità di influenzare persone a tutti i livelli.

Art. 8

Specifica dell'elemento:

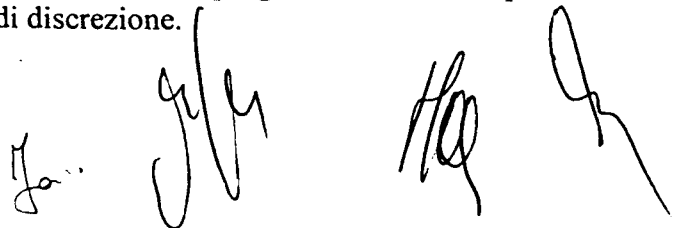
Dati confidenziali trattati

1. Questo fattore valuta il grado di discrezione che il dirigente deve usare nel trattare informazioni alle quali può accedere liberamente. Il fattore valuta, altresì, i vari tipi di informazioni ed i relativi effetti che potrebbero derivare da un uso non appropriato.

1° grado: Accesso regolare ad informazioni di sufficiente importanza, la cui divulgazione potrebbe comportare danni all'immagine dell'Ente.

2° grado: Accesso regolare ad informazioni di sufficiente importanza, la cui divulgazione intempestiva potrebbe comportare effetti negativi all'interno ed all'esterno.

3° grado: accesso illimitato e completo ai principali rapporti, dati e programmi dell'Ente, per i quali si richiede un altissimo grado di riservatezza e di discrezione.



Art. 9

Specifica dell'elemento:

Tipo di supervisione

1. Questo fattore valuta la funzione di supervisione e controllo connessa all'espletamento del ruolo dirigenziale.

1° grado: Controllo di più unità organizzative omogenee.

2° grado: Controllo di più unità organizzative semplici anche non omogenee.

3° grado: Controllo di più unità organizzative complesse.

Art. 10

Specifica dell'elemento:

Estensione della supervisione

1. Questo fattore valuta la responsabilità connessa alla funzione di supervisione con esclusivo riferimento al numero dei dipendenti.

1° grado: sovrintende una struttura con organico attestato normalmente ad un numero di circa trenta unità

2° grado: sovrintende una struttura con organico attestato normalmente tra circa trenta e ottanta unità.

3° grado: sovrintende una struttura con organico attestato normalmente su un numero superiore alle ottanta unità.

Art. 11

Specifica dell'elemento:

Coordinamento

1. Questo fattore valuta l'attività di coordinamento intersettoriale e di Area.

Grado unico.

Art. 12

Tabella degli elementi di valutazione

N.	Elementi di valutazione	1° grado	2° grado	3° grado	4° grado
1	Grado di istruzione necessario per la direzione della struttura	60	-	-	-
2	Esperienza necessaria per la direzione della struttura	45	60	80	-
3	Complessità dei compiti attribuiti alla struttura	45	60	80	-
4	Possibilità di errori e portata dei relativi effetti	20	40	60	-
5	Portata e tipologia dei contatti	20	40	60	-
6	Dati confidenziali trattati	15	20	30	-
7	Tipo di supervisione	-	40	60	80
8	Estensione della supervisione	-	20	50	70
9	coordinamento	-	-	-	10

Regola per la determinazione della graduazione delle posizioni dirigenziali

Alla posizione che consegue un punteggio fino a 265 si assegna la fascia n. 1 ed € 20.000 ANNUE

Alla posizione che consegue un punteggio da 266 a 330 si assegna la fascia n. 2 ed € 35.500 ANNUE

Alla posizione che consegue un punteggio da 331 a 450 si assegna la fascia n. 3 ed € 39.500 ANNUE

Alla posizione che consegue un punteggio da 451 a 500 si assegna la fascia n. 4 ed € 43.000 ANNUE

Alla posizione che consegue un punteggio oltre 500 si assegna la fascia n. 5 ed € 60.000 ANNUE

Parere in ordine alla regolarità tecnica (art. 49 T.U. 267/00): favorevole

Li

Il Responsabile del Settore

[Signature]
Dott. Giannina PISCITELLI

Parere in ordine alla regolarità contabile (Art. 49 T.U. n° 267/2000): favorevole

Li

Il Responsabile del Servizio Finanziario

La presente deliberazione è stata trasmessa all'Ufficio Messi per la prescritta pubblicazione per gg. 15 naturali e consecutivi all'ALBO PRETORIO COMUNALE.

li 11 APR. 2006

Il Responsabile del Procedimento

IL FUNZIONARIO INCARICATO
[Signature]
de Antonio PIETRAGGI

Per ricevuta Ufficio Messi

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

La presente Deliberazione è stata pubblicata all'ALBO PRETORIO COMUNALE

dal _____ al _____ (N° _____)

li _____

Il Responsabile del Procedimento

IL MESSO COMUNALE

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente Deliberazione, pubblicata a norma di Legge, è divenuta ESECUTIVA ad ogni effetto

il _____

Il Responsabile della Segreteria Generale