

Delibera n. 6

Consiglio di Amministrazione del 09 marzo 2011

Allegati n. (sub lett.)

O.d.G. n. 9) Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Dirigenti Università degli Studi di Perugia - Accordo stralcio.

IL PRESIDENTE

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) per il quadriennio normativo 2002/2005 - I e II Biennio economico, sottoscritti il 5.03.2008 ed in particolare l'art 5 il quale dispone che:

1. *"I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente C.C.N.L. ;*
2. *L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui all'art.8 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente CCNL ed a convocare la delegazione sindacale di cui al medesimo articolo per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.*
3. *I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipula dei successivi.*
4. *Le amministrazioni sono tenute a trasmettere all'A.RA.N., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri relazionati agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio."*

Visto in particolare l'art. 4 del C.C.N.L. citato il quale individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

Visto il C.C.I. del personale Dirigente dell'Università degli Studi di Perugia, sottoscritto il 20.01.2009, con cui erano stati definiti i criteri generali per:

- la determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- la graduazione delle funzioni dirigenziali, al fine della loro applicazione a decorrere dal 1.01.2009;

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza dell'Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca per il quadriennio normativo 2006/2009 - I e II biennio economico, sottoscritti il 28.7.2010;

Visto in particolare l'art. 26 - comma 2 - del citato C.C.N.L., secondo cui la retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata e, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, è articolata in livelli di merito non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di parametri da definirsi in

sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, nonché il comma 3 del medesimo articolo, secondo cui il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito, fermo rimanendo che nella fascia più elevata può essere collocata una quota di dirigenti non superiore al 30%, da individuare in relazione ad esiti eccellenti delle competenze e capacità dimostrate;

Visto l'art 25 comma 3 del predetto C.C.N.L., secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente;

Rilevato che, in applicazione delle norme sopra indicate, è stata avviata la trattativa con la competente delegazione sindacale, per la stipula del relativo contratto collettivo integrativo, che si è conclusa con la sottoscrizione in data 11.02.2011 dell'ipotesi di C.C.I. di seguito riportata:

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DIRIGENTI UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA
ACCORDO STRALCIO**

Il giorno 11.02.2011 alle ore 9,30 in una sala del Rettorato ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica di seguito indicata:

Prof. Massimo Curini - Delegato del Rettore _____

Dott. Maurizio Padiglioni - Dirigente Ripartizione Personale _____

e la Delegazione sindacale per la contrattazione collettiva integrativa, come di seguito indicata:

F.L.C. - C.G.I.L.: _____

C.I.S.L. UNIVERSITA': _____

UIL/PA/: _____

Conf.S.A.L. /S.N.A.L.S.

/UNIVERSITA' CISAPUNI _____

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) per il quadriennio normativo 2002/2005 - I e II Biennio economico, sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare l'art 4 del C.C.N.L. citato il quale individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

Visto il C.C.I. del personale Dirigente dell'Università degli Studi di Perugia, sottoscritto il 20.01.2009, con cui erano stati definiti i criteri generali per:

- la determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia;*

Estratto per uso interno del verbale n. 2 del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2011

- la graduazione delle funzioni dirigenziali, al fine della loro applicazione a decorrere dal 1.01.2009;

Preso atto che, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2002 e successiva modificazione, con riferimento ad uno dei criteri, disposta con nota del Direttore Amministrativo in data 7.04.2004, sono stati fissati i seguenti criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti:

1. Raggiungimento degli obiettivi - fino a punti 50;
2. Contributo al miglioramento del clima lavorativo nell'Ateneo e dell'integrazione tra le varie Strutture e contributo all'attivazione di processi di migliore comunicazione interna - fino a punti 10;
3. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e formare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro - fino a punti 15;
4. Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi - fino a punti 15;
5. Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale - fino a punti 10.

Con la suddetta nota, inoltre, è stato stabilito di corrispondere tale compenso in misura pari al 20% della retribuzione di posizione di ciascun dirigente a condizione che, a seguito di procedimento di valutazione, il singolo dirigente abbia conseguito una valutazione complessiva non inferiore a 70/100.

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza dell'Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca per il quadriennio normativo 2006/2009 - I e II biennio economico, sottoscritti il 28.7.2010;

Visto in particolare l'art. 26 - comma 2 - del citato C.C.N.L. secondo cui la retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata e, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, è articolata in livelli di merito non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, nonché comma 3 secondo cui il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito, fermo rimanendo che nella fascia più elevata può essere collocata una quota di dirigenti non superiore al 30%, da individuare in relazione ad esiti eccellenti delle competenze e capacità dimostrate;

Visto l'art 25 comma 3 del predetto C.C.N.L., secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente.

Ritenuto opportuno procedere, in via prioritaria, per l'anno 2010:

- alla determinazione del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- alla determinazione dei livelli di merito e degli importi della retribuzione di risultato ad essi correlati nonché delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito;

Al termine le parti concordano in ordine al seguente accordo:

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo – nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 4 del CCNL relativo al personale dell'AREA VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) sottoscritto il 28.07.2010 e si applica al personale dirigente di II fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato.
2. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, valorizzando il ruolo fondamentale dei dirigenti ai fini del raggiungimento degli obiettivi istituzionali e primari di questo Ateneo.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 1.01.2010, salvo diversa espressa indicazione appositamente prevista.
2. Fermo restando quanto precede, le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge ovvero nuovi assetti organizzativi interni, con riferimento agli argomenti trattati nel presente contratto.

Art. 3

Determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia per l'anno 2010

Le parti concordano la seguente determinazione del Fondo per l'anno 2010, calcolato nel rispetto dei limiti di cui al comma 189 - art. 1 L. n. 266/05:

| ANNO 2010 | Netto oneri carico ente |
|---|--------------------------------|
| Fondo anno 2004 ridotto del 10% | € 279.003,87 |
| CCNL 5/04/2001 II biennio art 3 co.3 | € 94.572,34 |
| CCNL 5/03/2008 I e II biennio per il 2009 | € 91.174,09 |
| Rival art 22 co 1 CCNL 2006/07 | € 23.851,46 |
| Rival art 7 co 1 CCNL 2008/09 | € 10.321,82 |
| TOTALE FONDO ANNO 2010 | € 498.923,58 |

Art. 4

Criteria generali per la retribuzione di risultato

Le parti concordano:

- di prendere atto dei criteri di valutazione per la corresponsione della retribuzione di risultato, così come fissati con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2002 e con nota del Direttore Amministrativo in data 7.04.2004 ed in premessa descritti;
- di istituire n.3 livelli di merito in base ai quali parametrare la retribuzione di risultato per il 2010 da attribuire ai Dirigenti, sulla base dei criteri sopra descritti;
- di stabilire che:
 - nel 1° livello di merito sarà collocato il 30% dei dirigenti pari a n. 3 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 90 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 40% della retribuzione di posizione;
 - nel 2° livello di merito sarà collocato il 35% dei dirigenti pari a n. 3 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 80 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione;
 - nel 3° livello di merito sarà collocato il restante 35% dei dirigenti pari a n. 3 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 70 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione.
 - qualora i dirigenti non conseguano una valutazione in termini di punteggio che consenta la sopra indicata distribuzione nelle fasce descritte, ciascun dirigente sarà collocato nel livello di merito corrispondente al punteggio conseguito, fermo rimanendo che nel primo livello di merito potranno essere collocati non più di tre dirigenti e nel terzo dovranno essere collocati almeno tre dirigenti.

Norma transitoria

La presente ipotesi di C.C.I. sarà sottoposta al Collegio dei Revisori e al Consiglio di Amministrazione per l'autorizzazione alla sottoscrizione, prima di poter procedere alla sua attuazione ed ai successivi pagamenti.

Evidenziato che l'ipotesi di contratto sottoscritta riguarda solo alcune delle materie demandate alla sede integrativa, ritenute al momento prioritarie, in quanto la rilevanza di tutte le materie richiede ulteriori momenti di confronto;

Tenuto conto che l'ipotesi sottoscritta si pone in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, valorizzando il ruolo fondamentale dei dirigenti ai fini del raggiungimento degli obiettivi istituzionali e primari di questo Ateneo;

Tenuto conto che il Collegio dei Revisori con verbale n. 2 del 15.04.2010, ha preso atto della quantificazione del fondo già operata dall'Amministrazione e trasmessa al citato collegio con nota prot. n. 17407 del 15.04.2010, riservandosi di esprimere successivamente il parere sulla compatibilità del fondo con il bilancio dell'Ateneo nonché in ordine al rispetto del limite di cui al comma 189 dell'art. 1 della Legge finanziaria per il 2006;

Rilevato che ai sensi dell'art 9 comma 1 bis del D.L. n.78/10, convertito in L. n. 122/10, dal 1.01.2011 al 31.12.2013, l'ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento economico accessorio, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e che, pertanto, le eventuali economie risultanti nel "Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia" per l'anno 2010 non potranno essere riassegnate nel predetto Fondo per l'anno 2011;

Considerato che la presente delibera sarà sottoposta all'esame del Collegio dei Sindaci nella prossima sua seduta;

Invita il Consiglio a deliberare.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Udito quanto esposto dal Presidente;

Rilevato che il Collegio dei Sindaci, con verbale n. 2 del 15.04.2010 ha preso atto della quantificazione del fondo già operata dall'Amministrazione;

Ritenuto opportuno procedere rapidamente alla sottoscrizione dell'accordo sopra descritto autorizzando la sottoscrizione dell'ipotesi di C.C.I. in premessa, nelle more del necessario parere positivo del Collegio dei Sindaci sulla compatibilità dei fondi;

Preso atto di quanto disposto dall'art 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/10 convertito in L. n. 122/10;

Rilevato che per gli anni 2009 e 2010 non trovano applicazione le disposizioni del D.Lgs. n. 150/09 in materia di merito e premi, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. citato;

All'unanimità

DELIBERA

- ❖ di autorizzare il Rettore, previo parere favorevole del Collegio dei Sindaci, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo nel testo di seguito riportato:

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DIRIGENTI UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PERUGIA ACCORDO STRALCIO

Il giorno alle ore in una sala del Rettorato ha avuto luogo l'incontro tra la Delegazione Pubblica di seguito indicata:

Prof. Massimo Curini - Delegato del Rettore _____

Dott. Maurizio Padiglioni - Dirigente Ripartizione Personale _____

e la Delegazione sindacale per la contrattazione collettiva integrativa, come di seguito indicata:

F.L.C. - C.G.I.L.: _____

C.I.S.L. UNIVERSITA': _____

UIL/PA/: _____

Conf.S.A.L. /S.N.A.L.S.

/UNIVERSITA' CISAPUNI _____

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) per il quadriennio normativo 2002/2005 - I e II Biennio economico, sottoscritti il 5.03.2008;

Visto, in particolare l'art 4 del C.C.N.L. citato il quale individua le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa;

Visto il C.C.I. del personale Dirigente dell'Università degli Studi di Perugia, sottoscritto il 20.01.2009, con cui erano stati definiti i criteri generali per:

- la determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- la graduazione delle funzioni dirigenziali, al fine della loro applicazione a decorrere dal 1.01.2009;

Preso atto che, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2002 e successiva modificazione, con riferimento ad uno dei criteri, disposta con nota del Direttore Amministrativo in data 7.04.2004, sono stati fissati i seguenti criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato ai Dirigenti:

1. Raggiungimento degli obiettivi - fino a punti 50;
2. Contributo al miglioramento del clima lavorativo nell'Ateneo e dell'integrazione tra le varie Strutture e contributo all'attivazione di processi di migliore comunicazione interna - fino a punti 10;
3. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e formare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro - fino a punti 15;
4. Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi - fino a punti 15;
5. Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale - fino a punti 10.

Con la suddetta nota, inoltre, è stato stabilito di corrispondere tale compenso in misura pari al 20% della retribuzione di posizione di ciascun dirigente a condizione che, a seguito di procedimento di valutazione, il singolo dirigente abbia conseguito una valutazione complessiva non inferiore a 70/100.

Visti i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dell'Area VII della Dirigenza dell'Università e degli Enti di Sperimentazione e di Ricerca per il quadriennio normativo 2006/2009 - I e II biennio economico, sottoscritti il 28.7.2010;

Estratto per uso interno del verbale n. 2 del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2011

Visto in particolare l'art. 26 - comma 2 - del citato C.C.N.L. secondo cui la retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata e, nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, è articolata in livelli di merito non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di parametri da definirsi in sede di contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, nonché comma 3 secondo cui il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito, fermo rimanendo che nella fascia più elevata può essere collocata una quota di dirigenti non superiore al 30%, da individuare in relazione ad esiti eccellenti delle competenze e capacità dimostrate;

Visto l'art 25 comma 3 del predetto C.C.N.L., secondo cui la retribuzione minima di risultato non può essere inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun dirigente.

Ritenuto opportuno procedere, in via prioritaria, per l'anno 2010:

- alla determinazione del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dei Dirigenti di II fascia;
- alla determinazione dei livelli di merito e degli importi della retribuzione di risultato ad essi correlati nonché delle quote di personale da collocare nei predetti livelli di merito;

Al termine le parti concordano in ordine al seguente accordo:

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente contratto collettivo integrativo – nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 4 del CCNL relativo al personale dell'AREA VII (Dirigenza delle università e degli enti di sperimentazione e di ricerca) sottoscritto il 28.07.2010 e si applica al personale dirigente di II fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato.
2. Il presente contratto vuole porsi in linea di coerenza con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, valorizzando il ruolo fondamentale dei dirigenti ai fini del raggiungimento degli obiettivi istituzionali e primari di questo Ateneo.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 1.01.2010, salvo diversa espressa indicazione appositamente prevista.
2. Fermo restando quanto precede, le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge ovvero nuovi assetti organizzativi interni, con riferimento agli argomenti trattati nel presente contratto.

Art. 3

Determinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato dei Dirigenti di II fascia per l'anno 2010

Estratto per uso interno del verbale n. 2 del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2011

Le parti concordano la seguente determinazione del Fondo per l'anno 2010, calcolato nel rispetto dei limiti di cui al comma 189 - art. 1 L. n. 266/05:

| ANNO 2010 | Netto oneri carico ente |
|---|--------------------------------|
| Fondo anno 2004 ridotto del 10% | € 279.003,87 |
| CCNL 5/04/2001 II biennio art 3 co.3 | € 94.572,34 |
| CCNL 5/03/2008 I e II biennio per il 2009 | € 91.174,09 |
| Rival art 22 co 1 CCNL 2006/07 | € 23.851,46 |
| Rival art 7 co 1 CCNL 2008/09 | € 10.321,82 |
| TOTALE FONDO ANNO 2010 | € 498.923,58 |

Art. 4

Criteria generali per la retribuzione di risultato

Le parti concordano:

- di prendere atto dei criteri di valutazione per la corresponsione della retribuzione di risultato, così come fissati con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 26.06.2002 e con nota del Direttore Amministrativo in data 7.04.2004 ed in premessa descritti;
- di istituire n.3 livelli di merito in base ai quali parametrare la retribuzione di risultato per il 2010 da attribuire ai Dirigenti, sulla base dei criteri sopra descritti;
- di stabilire che:
 - nel 1° livello di merito sarà collocato il 30% dei dirigenti pari a n. 3 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 90 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 40% della retribuzione di posizione;
 - nel 2° livello di merito sarà collocato il 35% dei dirigenti pari a n. 3 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 80 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione;
 - nel 3° livello di merito sarà collocato il restante 35% dei dirigenti pari a n. 3 unità, purché gli stessi conseguano una valutazione non inferiore a 70 punti, ai quali sarà attribuita singolarmente una retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione.
 - qualora i dirigenti non conseguano una valutazione in termini di punteggio che consenta la sopra indicata distribuzione nelle fasce descritte, ciascun dirigente sarà collocato nel livello di merito corrispondente al punteggio conseguito, fermo rimanendo che nel primo livello di merito potranno essere collocati non più di tre dirigenti e nel terzo dovranno essere collocati almeno tre dirigenti.

La spesa complessiva massima stimata per la retribuzione di risultato dei Dirigenti, comprensiva degli oneri a carico dell'Ente, pari ad € 130.000,00, graverà sul Tit 01 Cat 01 Cap 02 Art 04 "Retribuzioni accessorie Dirigenti" CDR: A.ACEN.AMMI.ATTPERSON del bilancio dell'esercizio finanziario 2011, previa applicazione parziale dell'avanzo di amministrazione dell'esercizio finanziario 2010 relativo alle voci di spesa Tit 01 Cat 01 Cap 02 Art 04 "Retribuzioni accessorie

Estratto per uso interno del verbale n. 2 del Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2011

Dirigenti" e Tit 01 Cat 02 Cap 01 Art 05 "Direttore amministrativo e dirigenti a tempo determinato".

Le economie del fondo relative alla indennità di posizione dei Dirigenti registratesi nei succitati capitoli al 31/12/2010 costituiscono economie di spesa a valere sul medesimo esercizio finanziario 2010.

La presente delibera è immediatamente esecutiva e la relativa verbalizzazione è approvata seduta stante.



Ufficio Organi Collegiali

Il Responsabile

(F.to Dott.ssa Alessandra De Nunzio)