



CONSORZIO DI POLIZIA LOCALE ALTO VICENTINO

Sede: SCHIO

N. **18** Reg. Delib.
N. 3846 di prot.

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'anno duemilaventi addì venti del mese di ottobre alle ore 17,00, in seguito a regolare convocazione, si è riunito il Consiglio di Amministrazione, presso l'ufficio del Comandante, che risulta così composto:

ALBINO MOSELE	Presente
ANTONIO CENTOMO	Presente
ERMINIO MASERO	Assente
FRANCO MUNAFO'	Presente
BORTOLO SACCARDO	Presente

Assume la Presidenza il sig. Albino MOSELE

Funge da Segretario il Comandante/Direttore dr. Giovanni SCARPELLINI

Riconosciuta legale l'adunanza, si dichiara aperta la seduta e si passa a trattare il seguente

O G G E T T O

APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2020

APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

DATO ATTO che il 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoro del comparto funzioni locali periodo 2016-2018;

PRESO ATTO che a seguito dell'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, nella riunione nella riunione del 02/10/2020, le parti hanno raggiunto l'intesa relativamente al contratto decentrato integrativo che disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio sostituendo i precedenti contratti allo stesso fine già stipulati;

VERIFICATO il testo di detto contratto, allegato sub A) che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e riconosciutane la regolarità;

CONSIDERATO che nulla osta al recepimento del contratto in argomento;

VISTO l'art. 12 dello Statuto Consorziale;

VISTI i pareri espressi in conformità del TUEL n. 267/2000, allegato sub B) che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge,

d e l i b e r a

1. di prendere atto e recepire lo schema di contratto decentrato anno 2020, concordato in sede di contrattazione decentrata tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, in data 02/10/2020 - allegato sub A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, autorizzando il Direttore alla sottoscrizione dello stesso.

Su proposta del Presidente, stante l'urgenza di provvedere;

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano;

d e l i b e r a

di dichiarare, il presente provvedimento, previa unanime e separata votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4° - del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**CONSORZIO POLIZIA LOCALE
ALTO VICENTINO**

**PRE-INTESA
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI)**

ANNO 2020



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including the Consorzio Polizia Locale Alto Vicentino and the represented workers.

1 Materie regolate dalla presente contrattazione decentrata:

il presente contratto collettivo decentrato integrativo – d'ora in poi CCDI – disciplina le modalità di erogazione del trattamento retributivo accessorio, integrando i precedenti contratti allo stesso fine già stipulati.

2 Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo:

- il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dal Consorzio Alto Vicentino;
- sono destinatari del CCDI tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, ivi compreso il personale a tempo parziale e quello in Comando, nonché il personale a tempo determinato assunto con contratto di almeno 10 mesi;
- il presente CCDI ha efficacia a decorrere dal 01.01.2020;
- le clausole del presente CCDI trovano applicazione fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

3 Interpretazione autentica delle clausole controverse:

- Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato;
- l'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa;

4 Costituzione del Fondo (art. 67 – CCNL 2016-2018):

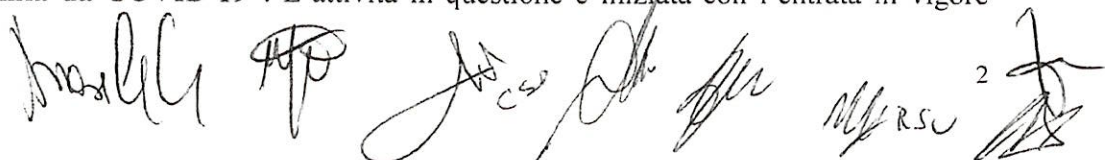
Le risorse destinate per il 2020 al trattamento accessorio, sono costituite da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, la cui costituzione verrà approvata dal C.d.A.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

5 Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività:

Per l'anno 2020 il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018, al netto di quanto pagato a titolo di indennità di comparto, delle turnazioni e di quanto corrisposto per gli incrementi di posizione già attribuite all'interno della categoria (per la parte di essi a carico del trattamento accessorio), è destinato nel modo seguente:

- specifici obiettivi di produttività (ai sensi dell'art. 68 c. 3 CCNL 2016-2018, vengono inseriti nella parte variabile del Fondo 2020):
 - piano della performance (approvato dal C.d.A. con deliberazione n. 10 in data 26.05.2020);
 - indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018);
 - indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018);
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016-2018).
- Progetto Obiettivo per l'attuazione di misure urgenti per il contenimento della diffusione del nuovo coronavirus, denominato COVID-19. **Il Progetto viene finanziato con l'applicazione della somma di € 50.000,00 (contributi e irap compresi) dell'avanzo di amministrazione anno 2019, non vincolato, per la spesa corrente – non ricorrente – che verrà destinato all'evento calamitoso della "Pandemia da COVID-19".** L'attività in questione è iniziata con l'entrata in vigore



del DPCM 8 marzo 2020, sulla base di “regole d’ingaggio generali” tese sia al conseguimento dell’obiettivo, che alla salvaguardia della sicurezza degli operatori. Dell’inizio dell’attività di cui al Progetto è stata data immediata informazione alle OO.SS. - R.S.U. ed a tutti i lavoratori, ma, sempre a causa delle limitazioni dovute all’emergenza sanitaria, l’iter della norma è stato perfezionato dal C.d.A. Solo recentemente;

- progressioni economiche all'interno della categoria;

6 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018):

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *“al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.”*;
- l'organizzazione interna del Consorzio, che, al netto delle P.O. e di altri incarichi, prevede il numero di 23 dipendenti addetti, in via continuativa, ai servizi esterni di vigilanza, per circa n. 260 servizi all'anno, per un totale di circa n. 6.000 servizi annui per i quali compete la corresponsione dell'indennità in argomento;

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili nella parte variabile del Fondo, le Parti concordano nel temperare le varie voci, attribuendo all'indennità di servizio esterno il seguente valore: € 4,00 giornaliero. In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 24.000,00.

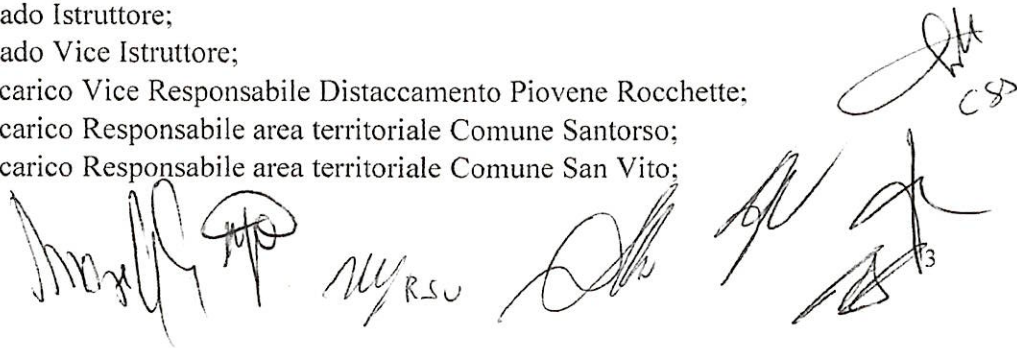
7 Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018):

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *“Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.*
- l'organizzazione interna del Consorzio, che, al netto delle P.O., prevede il numero di 12 dipendenti aventi diritto (dei quali: n. 1 Cat. D1; n. 3 Istruttori Cat. C1; n. 5 Vice Istruttori Cat. C1; 1 Assistente Cat. C1; n. 1 Agente Cat. C1);

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili nella parte variabile del Fondo, le Parti concordano nel temperare le varie voci, attribuendo all'indennità di funzione i seguenti valori connessi al Grado ed alla complessità dell'Incarico (per le aree territoriali dei Comuni, vengono attivati incarichi solo per quelli con Popolazione superiore ai 3.000 residenti – N.B. Le aree territoriali di Schio, Marano e Piovene Rocchette sono già “coperte” da P.O.):

- € 400,00 grado Vice Commissario;
- € 300,00 grado Istruttore;
- € 200,00 grado Vice Istruttore;
- € 250,00 incarico Vice Responsabile Distaccamento Piovene Rocchette;
- € 400,00 incarico Responsabile area territoriale Comune Santorso;
- € 200,00 incarico Responsabile area territoriale Comune San Vito;



- € 200,00 incarico Responsabile area territoriale Comune Torrebelticino;
- € 200,00 incarico Responsabile area territoriale Comune Valli del Pasubio;
- € 200,00 incarico Vice Responsabile Ufficio Verballi;
- € 200,00 incarico Vice Responsabile Ufficio Informazioni;
- € 200,00 incarico Responsabile evasione richieste City Web;
- € 250,00 incarico Responsabile Educazione Stradale.

In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 5.000,00.

8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016-2018):

Per una migliore valutazione dello specifico obiettivo di produttività, si richiamano:

- le parti essenziali del testo dell'articolo: *“Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.”*
- l'organizzazione interna del Consorzio, che, al netto delle P.O. e di altri incarichi, prevede il numero di 2 dipendenti aventi diritto (di cui n. 1 in Cat. D e n. 1 in Cat. C);

Al fine di razionalizzare l'impiego delle risorse disponibili nella parte variabile del Fondo, le Parti concordano nel temperare le varie voci, attribuendo all'indennità per specifiche responsabilità i seguenti valori connessi alla Categoria ed alla complessità dell'Incarico:

- € 2.500,00 - cat. D – incarico “Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) - Data Protection Officer – per il Consorzio di Polizia Locale Alto Vicentino”;
- € 500,00 - cat. C – incarico di Vice Responsabile Servizio Amministrativo e Segreteria;

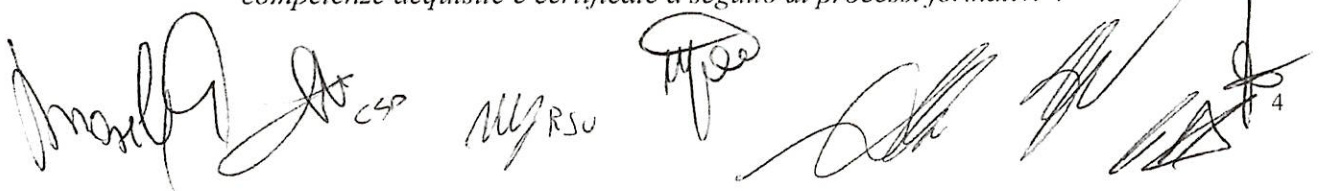
In tal modo viene prevista una somma massima nella parte variabile del Fondo di € 3.000,00.

9 Sistema permanente di valutazione:

Le parti concordano di confermare il sistema di valutazione in vigore, approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n. 1 in data 18.02.2016;

10 Progressioni economiche all'interno della categoria:

- Le parti convengono di procedere con le progressioni orizzontali nell'anno 2020;
- la progressione economica, in base alle risorse disponibili, viene effettuata con decorrenza 01 gennaio con le seguenti modalità:
 - la progressione economica deve avere necessariamente un carattere selettivo. Il passaggio all'interno della categoria di appartenenza si realizza mediante un sistema premiante che consente di accedere alle posizioni economiche successive a quella di inquadramento;
 - criteri di selezione stabiliti dal CCNL. Per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione, l'art. 16 c. 3 del contratto 2016-2018 recita: *“Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”.*



Si conviene pertanto di incentrare la valutazione sulla media ponderata delle valutazioni del triennio precedente (peso 80%), nonché dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, così come intesa: permanenza nell'ultima categoria economica conseguita (peso 20%).

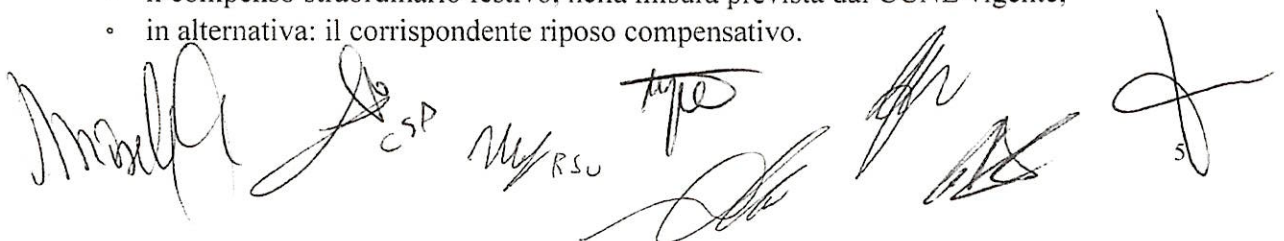
- Il contratto 2016-2018, ai fini di tali progressioni, ha fissato un periodo minimo di permanenza in ciascuna posizione di n. 24 mesi continuativi.
- Progressioni a personale comandato e distaccato. A termini dell'art. 16 comma 9 del contratto 2016-2018, il dipendente in posizione di comando o distacco presso altro ente o azienda ha diritto a partecipare alle selezioni ai fini delle progressioni economiche orizzontali secondo le procedure previste dall'Ente di appartenenza.
- Finanziamento delle progressioni orizzontali nel CCNL. In sede di contrattazione integrativa viene quantificato il fondo annuale per le progressioni economiche. Il CCNL 2016-2018 precisa che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni, comprensivi anche della quota relativa alla 13.ma mensilità, sono a carico delle risorse decentrate "stabili" senza possibilità di destinarvi quote delle risorse variabili non utilizzate.
- Somme stanziare. Per l'anno 2020 viene stanziata per le progressioni economiche orizzontali la somma di € 8.000 (ottomila).
- La graduatoria. Il punteggio finale utile ai fini della formazione della graduatoria è dato dall'applicazione dei criteri, meglio riportati nella scheda approvata nel sistema di valutazione della performance. Saranno predisposte n. 2 distinte graduatorie, una per i dipendenti in Cat. D e una per i dipendenti in cat. C.
A tal fine si specifica che, le somme destinate alle progressioni orizzontali dell'anno 2020 vengono ripartite in "ragione" della Dotazione Organica ed in considerazione delle precedenti attribuzioni, corrispondente a:
 - Cat. D – 25,00% (€ 2.000,00);
 - Cat. C – 75,00% (€ 6.000,00).

Le risorse in esubero nella categoria D verranno impegnate per la categoria C.

La graduatoria definitiva sarà compilata entro il 31 ottobre 2020; pertanto, al termine del procedimento di formazione della graduatoria, l'Ente provvederà ad erogare ai dipendenti che hanno conseguito la progressione l'importo maturato con decorrenza 1° gennaio 2020, unitamente ai relativi congruaggi delle voci retributive dipendenti dalla retribuzione in godimento, secondo la rispettiva disciplina.

11 Servizio nelle Festività Infrasettimanali:

- le parti convengono che il servizio nelle c.d. "Festività Infrasettimanali" non possa essere considerato "in turno". Si tratta infatti di giornate caratterizzate da particolari impegni derivanti dall'eventuale concomitanza del giorno di mercato, manifestazioni, cerimonie, e pertanto non inseribili nelle c.d. "Turnazioni" di cui all'art. 23 del CCNL 2016-2018, a causa dell'estrema flessibilità del servizio richiesto;
- per tale motivo le prestazioni lavorative svolte nelle c.d. "Festività Infrasettimanali" non potranno essere remunerate con la relativa indennità, e verranno applicati gli articoli 24, comma 2, CCNL 14.09.2000 e 38, commi 4 e 5, CCNL 14.09.2000; che prevedono:
 - il compenso straordinario festivo, nella misura prevista dal CCNL vigente;
 - in alternativa: il corrispondente riposo compensativo.



RSU



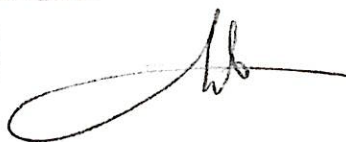
PARTE PUBBLICA



PARTE SINDACALE

UN FALCO

CSDASC



DESTINAZIONE FONDO 2020	
FONDO P. STABILE	158.621,29
PROGRESSIONI ORIZZONT.	71.000,00
Progressioni Economiche Orizzontali o altre destinazioni	8.000,00
Indennità di comparto	20.500,00
Indennità di turno	59.121,29
TOTALE utilizzo parte Stabile Fondo	158.621,29
Parte stabile da destinare ad altri utilizzi	0,00
FONDO P. VARIABILE	110.472,96
Indennità servizio esterno - art. 56-quinquies	24.000,00
Indennità funzione - art. 56-sexies	5.000,00
Indennità per specifiche responsabilità - art. 70 quinquies	3.000,00
Performance organizzativa/individuale	28.472,96
Progetto Covid	50.000,00
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA' 2020	269.094,25
Fondo straordinario 2020	18.029,47

comprensivo di oneri ed IRAP

Ad
css

max G *cy* *8.50* *MP* *of*

DENOMINAZIONE DEL PROGETTO:

PROGETTO OBIETTIVO PER ATTUAZIONE MISURE URGENTI PER IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19.

DPCM 8,9, 11 marzo 2020 e provvedimenti correlati che seguiranno.

PREMESSA:

Con l'entrata in vigore del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020, integrato dai successivi provvedimenti del 9 e dell'11 marzo, sono state introdotte varie misure di contenimento della diffusione del contagio dal nuovo coronavirus, denominato COVID-19, alla cui attuazione e monitoraggio è chiamato il Prefetto avvalendosi delle Forze di Polizia e con il concorso dei Vigili del Fuoco e delle Forze Armate, nonché delle Polizie Locali.

Le disposizioni prevedono limitazioni alla mobilità personale, che diventa divieto assoluto di lasciare la propria abitazione per chi è contagiato o è in sorveglianza attiva e per gli assembramenti di persone. Ulteriori misure sono state previste, inoltre, per gli esercizi e le attività commerciali.

Per l'attuazione delle prescrizioni imposte, è stato necessario il coinvolgimento di tutti gli organi preposti, ai quali è stato chiesto un impegno oneroso, ognuno sulla base delle proprie specifiche competenze istituzionali, con la finalità primaria di tenere un approccio omogeneo in uno scenario normativo in continua evoluzione.

In questa fase, soprattutto in considerazione delle esigue Forze di Polizia Nazionale presenti sul territorio di competenza del Consorzio, la Polizia Locale è in prima linea negli accertamenti sulle attività commerciali, sui servizi di ristorazione, sul rispetto dell'obbligo di isolamento domiciliare e sui controlli sulla mobilità personale.

OBIETTIVI:

1. CONTROLLI SULLA MOBILITA' DELLE PERSONE (evitare ogni spostamento delle persone fisiche... salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. E' consentito il rientro presso il proprio domicilio abitazione o residenza);
2. CONTROLLI RISPETTO PRESCRIZIONI SOGGETTI RISULTATI POSITIVI AL VIRUS o SOTTOPOSTI QUARANTENA (divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per i soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus);

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'H. C. S.', followed by 'M. R. S.', then a stylized 'T. P.', and several other less legible signatures and initials, including one that looks like 'A. B.' and another 'P. B.'.

3. CONTROLLI SULLE ATTIVITA' COMMERCIALI AL DETTAGLIO (sono sospese le attività commerciali al dettaglio, fatta eccezione per le attività di vendita di generi alimentari e di prima necessità,)
4. CONTROLLI SULLE ATTIVITA' DI RISTORAZIONE (sono sospese le attività di servizi di ristorazione – fra cui bar, pub, ristoranti, gelaterie, pasticcerie;)
5. CONTROLLI SU ATTIVITA' INERENTI I SERVIZI ALLA PERSONA (sono sospese le attività inerenti i servizi alla persona – fra cui parrucchieri, barbieri, estetisti);
6. ESECUZIONE QUALSIASI ATTIVITA' PREVISTA DAI DECRETI IN OGGETTO INDICATI E DA QUELLI CHE SEGUIRANNO PER IL CONTRASTO ALLA DIFFUSIONE DEL COVID-19.

REALIZZAZIONE DEL PROGETTO:

Gli obiettivi del Progetto dovranno essere conseguiti salvaguardando la sicurezza degli operatori, mantenendo la distanza di sicurezza (droplet), utilizzando D.P.I. (Dispositivi di Protezione Individuale) quando necessari, igienizzando spesso la propria persona e gli ambienti (abitacoli autovetture servizio e uffici).

I controlli alle persone dovranno essere documentati mediante compilazione dell'allegato "A". Quando ritenuto necessario dagli operatori, previa identificazione del soggetto, dovrà essere richiesta la compilazione di autocertificazione predisposta dal Ministero dell'Interno, che verrà controfirmata.

I controlli relativi agli altri obiettivi dovranno essere eseguiti con cadenza giornaliera, nel territorio comunale indicato nel servizio, oltre ad accertamenti estemporanei ritenuti necessari dal capo-equipaggio o disposti dalla Centrale Operativa.

FINANZIAMENTO DEL PROGETTO:

Il progetto viene finanziato con l'applicazione della somma di € 50.000,00 dell'avanzo di amministrazione anno 2019, non vincolato, per la spesa corrente – non ricorrente – che verrà destinato all'evento calamitoso della "pandemia da COVID-19"

Aventi diritto: dipendenti del Consorzio, sia a Tempo Indeterminato che a Tempo Determinato, che abbiano svolto attività di controllo esterno, attività di Centrale Operativa e attività Uffici a contatto con gli Utenti (la Centrale Operativa e gli uffici a contatto con gli Utenti – o con i loro documenti - sono ritenute attività di supporto assolutamente necessarie al conseguimento degli obiettivi, ed altrettanto a rischio a causa del "contatto con gli Utenti").



**MISURAZIONE DEI RISULTATI ED EROGAZIONE DEL COMPENSO PER IL
MAGGIORE SACRIFICIO PSICO-FISICO RICHIESTO:**

Al 31.12.2020 verranno conteggiati i servizi eseguiti da ogni avente diritto (DA 0 A 20) ed i risultati conseguiti, anche in relazione al numero dei controlli effettuati (DA 0 A 20). Il periodo in esame decorre dal 09.03.2020 ed avrà termine con la cessazione dell'emergenza sanitaria.

La somma di € 50.000,00 verrà quindi suddivisa per il totale dei punti attribuiti ai dipendenti aventi diritto, creando in tal modo il coefficiente di riparto. Il coefficiente di riparto verrà poi moltiplicato per il punteggio attribuito ad ogni dipendente, ottenendo il compenso incentivante al medesimo destinato.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top left is a signature that appears to be 'M. R. S.'. To its right is a signature that looks like 'M. R. S.' with a large flourish. Below these are several other signatures and initials, including one that clearly shows 'M. R. S.' and another that looks like 'M. R. S.' with a large flourish. There are also some initials that look like 'M. R. S.' and 'M. R. S.'.

ALLEGATO SUB B)

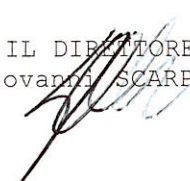
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 20 OTTOBRE 2020 DELIBERAZIONE N. 18

OGGETTO: **APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020**

VISTO, si esprime parere favorevole sulla presente deliberazione, in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**.

Schio, lì 20 ottobre 2020

IL DIRETTORE
Dr. Giovanni SCARPELLINI

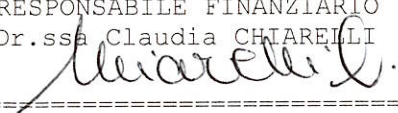


=====

VISTO,
si esprime parere favorevole sulla presente deliberazione in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**.

Schio, lì 20 ottobre 2020

IL RESPONSABILE FINANZIARIO
Dr.ssa Claudia CHIARELLI



=====

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Sig. Albino MOSELE



IL SEGRETARIO
Dott. Giovanni SCARPELLINI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Direttore, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio di questo Ente per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 124, comma 2, del Testo Unico del 18 agosto 2000, n. 267, a decorrere dal 22 OTT. 2020 al 06 NOV. 2020

Schio, 22 OTT. 2020

IL DIRETTORE
Dott. Giovanni SCARPELLINI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile e pubblicata a norma di Legge, è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del Testo Unico del 18 agosto 2000, n. 267.

Schio, _____

IL DIRETTORE
Dott. Giovanni SCARPELLINI