


DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
N. DEL

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Pietro Girardi, nominato con D.P.G.R.V. n. 28 del 26/02/2021, coadiuvato dai Direttori:

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| - dott. Giuseppe Cenci | Direttore Amministrativo |
| - dott. Denise Signorelli | Direttore Sanitario |
| - dott. Raffaele Grottola | Direttore dei Servizi Socio-Sanitari |

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO

PRESA D'ATTO ACCORDO, PER L'ANNO 2023 "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PROFESSIONALITÀ – D.E.P." CON LE OO.SS. E LE R.S.U. AZIENDALI DEL PERSONALE DEL COMPARTO AZIENDA ULSS 9 SCALIGERA E CONSEGUENTI ADEMPIMENTI.

Note per la trasparenza: presa d'atto accordo per l'anno 2023 sui criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree - attribuzione dei differenziali economici di professionalità – D.E.P. Con le OO.SS. E le R.S.U. Aziendali del personale del Comparto – (artt. 19 e seguenti CCNL 2.11.2022)

Il Direttore di UOC Gestione Risorse Umane

visti:

- l'art. 19 CCNL 02.11.2022 Comparto Sanità il quale stabilisce che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico. I differenziali sono attribuiti con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo nel quale gli stessi sono finanziati;

- l'articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 27/10/2009, e sue modificazioni ed integrazioni che dispone che le PP.AA. attribuiscono in modo selettivo le progressioni economiche, sulla base delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze e ai risultati individuali;

- gli artt. 19 e ss. CCNL 02.11.2022 Comparto Sanità che prevedono modalità e criteri per la selezione ai fini dell'attribuzione dei differenziali economici di professionalità;

Richiamato l'art. 9 del CCNL 02.11.22 che prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale "i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree";

Dato atto che:

- in data 11/10/2023 è stato sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali del Comparto e le RSU aziendali l'accordo, denominato C6, "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree -attribuzione dei differenziali economici di professionalità – D.E.P. – (dall'art. 19 e seguenti CCNL 2.11.2022)" che prevede la predisposizione di apposite graduatorie da parte dell'UOC Gestione Risorse Umane stilate sulla base di punteggi complessivi attribuiti secondo i criteri e le modalità stabiliti nell'accordo medesimo;

- l'accordo in questione prevede lo scorrimento delle graduatorie nei limiti massimi della disponibilità delle risorse che saranno stabilite con separato accordo precisando che a parità di punteggio la fascia verrà assegnata in ordine di precedenza al personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche, al personale con il maggior numero di anni di permanenza nel "differenziale, economico di professionalità" e infine secondo la maggiore età anagrafica;

- la sottoscrizione in forma autografa dell'accordo sopra citato, risulta agli atti di questa UOC- Ufficio Relazioni Sindacali;

- è stato acquisito parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D. lgs. 30/03/2001 n. 165 espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 27/10/2023 per l'accordo di cui sopra, depositata agli atti del Servizio;

Tutto ciò premesso propone l'adozione del provvedimento sotto riportato.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria della pratica in relazione sia alla sua compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazione aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e che si intendono, in questa sede, integralmente richiamate:

1) di prendere atto dell'Accordo "Criteri per la definizione delle progressioni economiche all'interno delle aree -attribuzione dei differenziali economici di professionalità – D.E.P. – (dall'art. 19 e seguenti CCNL 2.11.2022) del personale del Comparto dell'Azienda ULSS 9 Scaligera, sottoscritto in data 11.10.2023 dalla parte pubblica e dalla parte sindacale - OO.SS. e le R.S.U. aziendali -, allegato al presente provvedimento che costituisce parte integrante e sostanziale;

2) di precisare che l'attribuzione del differenziale economico di professionalità avverrà entro i primi tre mesi dell'anno 2024;

3) di precisare che il presente accordo sarà inviato all'ARAN con le modalità previste dalla nota dell'ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verrà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente /Personale/Contrattazione integrativa";

4) di dare mandato all'UOC Gestione Risorse Umane dell'Azienda ai conseguenti adempimenti derivanti dall'adozione del presente atto;

5) di stabilire che l'accordo entra in vigore dalla data di adozione del presente provvedimento;

6) di dare atto che il presente provvedimento non comporta incremento di spesa a carico del bilancio.

Il Direttore Sanitario
dott. Denise Signorelli

Il Direttore Amministrativo
dott. Giuseppe Cenci

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
dott. Raffaele Grottola

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Pietro Girardi



REGOLAMENTO C6/2023

AREA “COMPARTO SANITA”

**CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE
-ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI
PROFESSIONALITA’ – D.E.P. –
(dall’art. 19 e seguenti CCNL 2.11.2022)**



In data 11/10/2023 alle ore 14.00 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale del Comparto, per trattare la proposta in merito a:

Regolamento relativo ai "Criteri per la definizione delle procedure della progressioni economiche all'interno delle aree".

Sommario:

- Quadro normativo di riferimento
- Requisiti per l'accesso
- Effetti economici e giuridici
- Risorse destinate all'istituto
- Architettura dell'istituto
- Determinazione dei beneficiari dei differenziali economici di professionalità e pubblicità delle graduatorie.

1 - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- 1) D.lgs. 165/2001;
- 2) D.lgs. 150/2009;
- 3) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale del Comparto Sanità (CCNL) sottoscritto in data 02.11.2022.

Il presente accordo disciplina le modalità di applicazione dell'istituto e sarà accompagnato, annualmente, da specifico accordo riguardante le risorse da destinare all'istituto stesso. In tale occasione sarà altresì possibile apportare modifiche al presente regolamento.

2 - REQUISITI PER L'ACCESSO

I requisiti di accesso alla selezione per l'attribuzione dei Differenziali Economici di Professionalità (DEP) sono i seguenti:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'anno di partecipazione alla selezione;
- b) non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica - (in fase di prima applicazione non possono partecipare coloro ai quali è stata riconosciuta una progressione economica negli anni 2020, 2021 e 2022)
- c) assenza nei due anni antecedenti il 01 gennaio dell'anno nel quale viene disposta l'attribuzione del DEP, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove,



alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Il presente istituto non si applica al personale inquadrato nella nuova area di elevata qualificazione.

Nel caso di passaggio fra le aree i DEP cessano di essere corrisposti fatto salvo quanto previsto dall'art. 20 comma 4 del CCNL 02.11.2022 e conseguentemente dalla data del passaggio riparte la necessità del requisito di tre anni nell'area di nuovo inquadramento.

Si darà applicazione a quanto previsto a livello di interpretazione ARAN sullo specifico argomento CSAN127a (Come va calcolato il triennio di cui all'art. 19, comma 4, lett. a) del CCNL 2019-2021 relativo alle progressioni economiche all'interno dell'area. In merito alla questione posta si deve innanzitutto tenere presente che ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita. Inoltre, si evidenzia che l'art. 19 comma 1 sancisce che l'attribuzione di differenziali economici e quindi la progressione economica avviene appunto all'interno di ciascuna area "al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal dipendente nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area". Pertanto, il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. Si dovrà comunque tenere conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione nell'ambito della categoria corrispondente all'attuale area nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità. Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica).

Al dipendente proveniente per processi di mobilità volontaria da altre Aziende o Enti, sono mantenuti i "differenziali economici di professionalità" maturati nell'Azienda o ente di provenienza come previsto dall'art. 23 comma 2 del CCNL 02.11.2022.

Si applica quanto previsto all'art. 23 comma 1 lettera a) e b).

La decorrenza di quanto sopra sarà pertanto rapportata all'ottenimento dell'ultimo differenziale economico attribuito.

3 - EFFETTI ECONOMICI E GIURIDICI

La progressione economica è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo decentrato che stanziava le risorse per l'anno di riferimento. Le risorse tornano nella disponibilità dello stesso fondo, oltre che in caso di passaggio di area, anche nel caso di cessazione dal servizio.



L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

La partecipazione alla selezione per il passaggio ai differenziali economici è consentita per il passaggio al differenziale immediatamente superiore rispetto a quello posseduto alla data del 01.01 dell'anno di riferimento;

4 - RISORSE DESTINATE ALL'ISTITUTO

La determinazione delle risorse, definite in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9 e dell'art. 19 comma 4 lettera b) del CCNL 02.11.2022, da destinare all'istituto e oggetto di specifico accordo, dovrà tener conto equitativamente, delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli ad eccezione del personale di elevata qualificazione.

Pertanto sarà garantita la stessa percentuale di passaggi per tutti i dipendenti per le singole Aree con arrotondamento all'unità laddove vi siano decimali comportando l'eventuale inserimento del differenziale economico di fondo.

Il 10% delle risorse stanziare annualmente per ogni singola area viene finalizzata ad assicurare l'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità", dopo aver stilato la graduatoria di cui ai punti successivi, a:

- personale che abbia maturato almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02.11.2022 senza aver mai conseguito progressioni economiche;
- personale che abbia maturato almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento di cui all'art. 17 del CCNL 02.11.2022 e che, durante tale periodo, abbia conseguito al massimo due progressioni economiche.

L'eventuale residua disponibilità dopo l'applicazione del criterio di priorità di cui sopra rientrerà nel fondo ordinario dell'area di competenza e sarà utilizzato per lo scorrimento ordinario della graduatoria.

5 - ARCHITETTURA DELL'ISTITUTO

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva.

Sistema di selezione:

Sarà effettuata una selezione per ogni area e ruolo: i DEP sono attribuiti, fino a concorrenza del numero corrispondente all'importo fissato per ciascuna area e ruolo o percentuale di addensamento per area e ruolo.



I criteri utilizzati per stilare la graduatoria sono i seguenti:

- A. **40% del punteggio (pari a 40 punti)** sarà attribuito in base alla media delle **ultime tre valutazioni individuali** annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Nel caso di dipendenti assunti da un numero di anni superiori a tre e in assenza di un numero di valutazioni pari a tre, per i motivi sopra riportati, si farà riferimento alle valutazioni disponibili che dovranno essere presenti per almeno un anno. Nel caso di presenza di una sola valutazione, si manterrà il valore della stessa. Nel caso di presenza di due valutazioni, il punteggio sarà attribuito in base alla media delle stesse. Nel caso di valutazioni di altre aziende pubbliche i valori delle stesse prima di essere sommati saranno rapportati alla base di valutazione utilizzata in Azienda Ulss 9 Scaligera. Nel caso di impossibilità di procedere sulla base dei criteri sopra definiti il punteggio sarà pari a zero; Non saranno ammessi alle selezioni i dipendenti con medie delle valutazioni inferiori a 36 punti o punteggio analogo che indichi la non sufficienza in altri enti. I 40 punti saranno attribuiti sulla base dei seguenti scaglioni:

MEDIA PUNTEGGIO OTTENUTO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
DA 46 A 70	40 PUNTI
DA 41 A 45	32 PUNTI
DA 36 A 40	24 PUNTI

- B. **40% del punteggio (pari a 40 punti)** sarà attribuito in base all'**esperienza professionale maturata**. Per “esperienza professionale” deve intendersi quella maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e a tempo parziale, presso Aziende od Enti del comparto di cui all’art. 1 del CCNL 02.11.2022 nonché presso altre amministrazioni pubbliche di comparti diversi, **nel medesimo o corrispondente profilo/area**. Il servizio militare di leva o volontario non viene considerato quale “esperienza professionale”. Ad ogni anno di esperienza professionale viene attribuito il punteggio di 1,5 conteggiato a giorni anche per frazioni di anno; Nel caso di norme che abbiano modificato d’ufficio l’inquadramento (ad esempio Infermieri, agenti di polizia locale, ecc.) l’anzianità dovrà essere considerata come svolta tutta nella qualifica ancorché modificata. Sono utili al fine della maturazione dell’esperienza professionale anche i periodi di distacco e aspettativa sindacali retribuite, o per mandato elettorale, purché nel medesimo o corrispondente profilo.



Non saranno conteggiati i periodi di aspettativa senza assegni, permessi non retribuiti o altre tipologie di assenze non retribuite che interrompono il servizio fatta eccezione per i periodi di congedo parentale anche senza assegni.

C. **20% del punteggio viene attribuito (pari a 20 punti)** sulla base delle capacità culturali e professionali acquisite attraverso anche percorsi formativi attinenti al profilo e area di appartenenza. L'attinenza, nei casi dubbi, sarà attestata dal Dirigente Responsabile del candidato.

Il punteggio sarà attribuito sulla base dei seguenti criteri:

PROPOSTA N. 3

AREA	AREA DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E FUNZIONARI		AREA DEGLI ASSISTENTI	AREA DEGLI OPERATORI E DEL PERSONALE DI SUPPORTO
RUOLO	RUOLO SANITARIO E SOCIO SANITARIO (anche area degli assistenti ruolo sanitario)	RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO	RUOLO PROFESSIONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO	RUOLO SOCIO SANITARIO, PROFESSIONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO
LAUREA	3	3	3	2
MASTER/CORSI DI SPECIALIZZAZIONE	2	2	2	1
ALTRA FORMAZIONE ECM*	5	0	0	0
ALTRA FORMAZIONE ALTRO**	8	13	13	15*



ATTIVITA' EFFETTUATA IN DISTACCO PRESSO ENTI PUBBLICI O SOGETTI PRIVATI***	5	5	5	5
*0,2 per credito ecm				
**0,5 per ora corso, 1 per ora corso informatico, 1,2 per modulo Syllabus completo				
*** 1 punto per anno				
n. 1 punto per laurea breve				
n. 2 punti per laurea magistrale				
15* FORMAZIONE ANCHE SUL CAMPO CERTIFICATA				

Per quanto riguarda assenze/distacchi per incarichi politici/sindacali non si terrà conto del parametro formazione e il punteggio ottenuto sui parametri A e B sarà rapportato al 100%.

Per il conferimento del primo DEP saranno presi in considerazione i corsi e le attività svolti nell'ultimo quinquennio anche precedente ai sensi del CCNL 02/11/2022. Successivamente sarà preso in considerazione il triennio precedente o il periodo non considerato a fini di un eventuale passaggio.

Non saranno considerati ai fini della attribuzione dei 20 punti i requisiti di accesso per ogni area e profilo tranne la formazione ECM.

Le ore indicate nei singoli attestati saranno sommate solo all'ultima annualità (quella di conseguimento dell'attestato) anche se riferite ad annualità diverse ma relative comunque all'ultimo quinquennio o triennio.

L'Azienda comunicherà a mezzo intranet aziendale, angolo del dipendente e pubblicazione dell'avviso di selezione nella sezione "concorsi e avvisi" del sito internet aziendale l'avvio del procedimento relativo all'attribuzione annuale dei differenziali economici di professionalità.



Relativamente ai criteri di assegnazione punteggi, sarà il dipendente sulla base dell'apposito avviso pubblicato sul sito internet aziendale a produrre dichiarazione sostitutiva del loro possesso attraverso apposita procedura informatica messa a disposizione.

Le dichiarazioni sostitutive saranno assoggettate a verifica e in caso di non corrispondenza al vero, l'interessato sarà automaticamente escluso dalla graduatoria di merito se inserito per effetto dei titoli oggetto della dichiarazione non veritiera.

6 - GRADUATORIE

L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" è da realizzare a seguito approvazione di graduatorie specifiche per singola area e ruolo, con un punteggio massimo di 100 punti, in attuazione di quanto disposto dall'art. 19 del nuovo CCNL e nello specifico:

AREA

1 - Area dei Professionisti
della Salute e dei Funzionari

(max n. 7 DEP

da 1.200€ annui lordo)

2 - Area Degli Assistenti

(max n. 6 DEP

da 1.000€ annui lordo)

3 - Area Degli Operatori

(max n. 6 DEP

da 800€ annui lordo)

4 - Area personale SUPPORTO

(max n. 6 DEP

da 800€ annui lordo)

Ruolo

1 - Profilo ruolo sanitario
2 - Profilo ruolo Socio-sanitario
3 - Profilo ruolo Tecnico
4 - Profilo ruolo Professionale
5 - Profilo ruolo Amm.vo

1 - Profilo ruolo Sanitario
2 - Profilo ruolo Tecnico
3 - Profilo ruolo Amm.vo

1 - Profilo ruolo Socio-Sanitario
2 - Profilo ruolo Tecnico
3 - Profilo ruolo Amm.vo

1 - Profilo ruolo Tecnico
2 - Profilo ruolo Amm.vo

Una volta stilate le 13 graduatorie si procederà, con priorità, ad attribuire i DEP relativi al 10% dei singoli stanziamenti al personale avente i requisiti definiti nel paragrafo "RISORSE DA DESTINARE ALL'ISTITUTO". Si procederà, successivamente, a scorrere le graduatorie degli ulteriori aventi diritto fino a raggiungere, per ogni area e ruolo, l'ammontare stanziato per la stessa. Nel caso in cui lo stanziamento ecceda il numero di dipendenti aventi diritto per una specifica area l'ammontare residuo sarà destinato all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo gli ordinari criteri definiti ai sensi del capitolo 4 del presente regolamento.

In caso di parità di punteggio la precedenza è determinata nel modo seguente:



- personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
- personale con il maggior numero di anni di permanenza nel “differenziale economico di professionalità”
- dalla maggiore età anagrafica.

7 - DETERMINAZIONE DEI BENEFICIARI DEI DIFFERENZIALI ECONOMICI DI PRODUTTIVITA' E PUBBLICITÀ DELLE GRADUATORIE

Ai fini della trasparenza, le graduatorie finali sono pubblicate nell'apposita sezione intranet aziendale.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

I termini per la partecipazione alla procedura selettiva saranno perentori e non si procederà d'ufficio all'acquisizione di documentazione/certificazioni non presentate/dichiarate.

8 - DISPOSIZIONI FINALI

Le parti concordano di verificare l'applicazione ed eventuali criticità del presente regolamento dopo il primo anno di applicazione.

	<p style="text-align: center;">Azienda ULSS 9 - Scaligera</p> <p style="text-align: center;">Sede Legale Via Valverde, 42 – 37122 Verona cod.fisc. e P. IVA 02573090236</p>
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sottoscrizione in data: 11.10.2023

Il presente accordo viene sottoscritto così come segue:

Delegazione di parte pubblica

Direttore Amministrativo	Dott. Giuseppe Cenci	FIRMATO
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Raffaele Grottola	=====
Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Dott.ssa Flavia Naverio	FIRMATO
Direttore UOC Direzione delle Professioni Sanitarie	Dott.ssa Maria Grazia Cengia	FIRMATO

Delegazione di parte sindacale - AREA COMPARTO

<u>RSU</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>CGIL FP</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>CISL FP</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>FIALS</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>NURSIND</u>	=====
<u>NURSING UP</u>	<u>FIRMATO</u>
<u>UIL FPL</u>	<u>FIRMATO</u>

Le parti prendono atto che la sottoscrizione della preintesa del regolamento vale già come sottoscrizione definitiva in presenza di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale prevista dall'art.40 bis del D. Lgs. 165 del 30/03/2001 e s.m.i..



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. DEL

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dalla data di adozione.

In data odierna copia della presente deliberazione viene:

- Pubblicata per 15 giorni consecutivi nell'Albo on line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 – comma 1 – della L. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i..
- Trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10 – comma 5 – della L.R. 14.09.1994, n. 56.

Verona, lì

P. il Direttore
UOC Affari Generali
Sig.ra Romana Boldrin

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE A:

UOC Gestione Risorse Umane

TRASMESSA PER CONOSCENZA A: