



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 1

Prot. n. 242739/03.B7.00.16

**OGGETTO:.** DECRETO LEGISLATIVO 150/2009 – ART 30 C. 3 – APPROVAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

PRESIDENTE: Roberto Vasai

SEGRETARIO GENERALE: Gabriele Chianucci

Dei componenti

- 1) VASAI Roberto
- 2) RICCI Mirella
- 3) BORGHESI Carla
- 4) CUTINI Andrea
- 5) DUCCI Piero
- 6) MEZZETTI PANOZZI Rita
- 7) PERFERI Antonio
- 8) RUSCELLI Francesco

Sono assenti: -----

Relatore: Presidente

Servizio: Staff del Presidente

Allegati: sì

Riscontro di bilancio: no

Invio capigruppo: sì

Immediatamente eseguibile: sì

Uffici interessati: TUTTI

Invio Corte dei Conti: no



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 2

### LA GIUNTA PROVINCIALE

Visto l' Art. 30. c. 3 del decreto legislativo 150/2009 nel quale si afferma che dal 1 gennaio 2011 ogni amministrazione deve dotarsi di un sistema di valutazione della performance su proposta dell'Organismo Indipendente di valutazione.

#### TENUTO CONTO:

VISTA Deliberazione della Giunta Provinciale n. 663 del 15.11.2010, esecutiva, di approvazione regolamento di organizzazione, in attuazione della deliberazione di Consiglio Provinciale n. 91 del 29.9.2010, esecutiva, di approvazione dei criteri generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo della Provincia di Arezzo, con le quali è stato introdotto il principio di misurazione della performance;

Vista la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 92 del 29.9.2010, esecutiva, di nomina del Nucleo di Valutazione – O.I.V., che, nel ciclo di gestione della performance (art 14, c.4, d.lgs. 150/2009), svolge le seguenti funzioni:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.



PROVINCIA  
DI AREZZO  
Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 3

VISTA la deliberazione n. 114 Ottobre 2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), istituita dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, avente per oggetto “ **Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)**”, contenente istruzioni per i Requisiti minimi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa e che contiene le linee guida per regioni, enti locali ed amministrazioni del Servizio sanitario nazionale;

TENUTO CONTO che nel progetto complessivo di valutazione della performance, sarà cura della Giunta provinciale:

- adottare il Piano della performance in coerenza con quanto stabilito dalla delibera n. 112 della Civit che dovrà contenere n. 3 parti fondamentali e precisamente: analisi del contesto interno ed esterno, sistema di misurazione e valutazione della performance, linee programmatiche e obiettivi strategici; e che nelle varie sezioni di cui si compone il Piano, vengono descritti in modo puntuale i parametri e indicatori di valutazione, i soggetti della performance, nonché il ciclo di gestione della stessa e, altresì, gli stakeholder di riferimento; e che in detto Piano viene affermato quale è il raccordo con la produttività dell'Ente e le forme di comunicazione adottate;

CONSIDERATO che sarà altresì cura della Giunta Provinciale:

- adottare il Piano degli obiettivi (PDO), mediante scomposizione del Piano triennale in obiettivi annuali;
- individuare e quantificare gli indicatori del Controllo di gestione (CoGe);
- individuare e quantificare gli indicatori della Carta dei Servizi al fine che vengano assegnati ad ogni servizio in collegamento con il PEG;

VISTA la riunione del Nucleo di Valutazione – OIV del giorno 6.12.2010 nella quale è stato approvato il modello di valutazione della performance allegato alla presente.

VISTO l'incontro avuto dalla delegazione trattante di parte pubblica con la RSU aziendale i data 21.12.2010 nella quale è stato presentato e data informazione sul modello di valutazione della performance

VISTO il parere favorevole del Responsabile dell'Ufficio proponente in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 4

VISTO il parere favorevole del Segretario Generale, ai sensi del decreto del Presidente della Provincia n. 171 del 21 maggio 1997;

**con voti unanimi  
DELIBERA**

Di adottare il Sistema di valutazione della performance della Provincia di Arezzo ai sensi dell'art 30 c. 3 del decreto legislativo 150/2009 di cui all'allegato elaborato proposto dal nucleo di valutazione - OIV

Di prendere atto che l'approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) e del PEG corrispondente e l'approvazione degli obiettivi di Controllo di Gestione e della Carta dei servizi assieme al PDO costituiranno la base per il calcolo della Performance organizzativa per l'anno 2011

Di trasmettere copia della presenta deliberazione alla Commissione Indipendente della Valutazione (CIVIT)

DI DARE ATTO che la presente deliberazione è comunicata ai capigruppo, ai sensi dell'art. 125, del D. Lgs. 18.08.2000 n.267.

Stante l'urgenza La presente deliberazione viene dichiarata con voti unanimi immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del d.lgs. 18.08.2000 n.267.



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 5

Allegato delibera G.P. 766/2010

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLA PROVINCIA DI AREZZO (art . 30 c. 3 decreto legislativo 150/2009)**

#### **Dirigenti e titolari di PO**

il sistema di misurazione della Performance si basa sulla valutazione dei Dirigenti e titolari di posizione organizzativa, da parte del Nucleo di Valutazione – O.I.V. e dirigenti rispettivamente, la cui valutazione è collegata a:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

#### **Dipendenti**

il sistema di misurazione della Performance dei Dipendenti si basa sulla valutazione fatta dai dirigenti responsabili, la cui valutazione è collegata.

al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;  
alla qualità del contributo assicurato alla performance del Servizio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Sia per i dirigenti che per i dipendenti i valutatori terranno conto del DIZIONARIO GENERALE DELLE COMPETENZE – PROVINCIA DI AREZZO (allegato).

I parametri di valutazione dell'ambito organizzativo (Servizi) sono rappresentati dal grado di raggiungimento degli obiettivi (PDO) declinati nel Piano della performance, oltre che dal rispetto delle procedure (certificazione di qualità e/o carta dei servizi) e/o dall'impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (customer satisfaction).

#### **METODOLOGIA**

Dopo l'approvazione della Relazione previsionale e Programmatica e del Piano triennale della performance, la Giunta assegna ad ogni Servizio:

1. il Piano dettagliato degli Obiettivi (di norma, inferiori a n. 5 obiettivi per Servizio)



2. il Miglioramento degli Indicatori del Controllo di gestione (di norma. inferiori a n. 5 indicatori per Servizio e se presenti)
3. Il Miglioramento degli indicatori della Carta dei servizi (di norma inferiori a n. 5 indicatori per Servizio e se presenti)

con pesi p1,p2,p3 (dove  $p1+p2+p3=100$ )

Il Nucleo di Valutazione – O.I.V. valuterà il PDO, gli indicatori del CoGe e quelli della Carta dei servizi come % di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per ogni Servizio verrà fatta la media ponderata dei tre indicatori per ottenere un unico indice di Performance del Servizio PS (0-100).

Per il Direttore Generale ed il Segretario Generale, stante il carattere esclusivamente fiduciario della nomina, la valutazione del Nucleo di Valutazione – O.I.V (nella diversa composizione dei suoi componenti, come previsto dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi) avviene secondo i parametri dei dirigenti unicamente in riferimento all'attività svolta in qualità di responsabili dei Servizi/Uffici medesimi.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE (DIRIGENTI E P.O.) (P\_DIR)

Ad ogni Dirigente e PO vengono assegnati gli stessi parametri con gli stessi pesi della performance organizzativa (PS), con la particolarità che il titolare di PO potrà avere tutto o -parte del PDO assegnato al Dirigente; i Dirigenti e le PO vengono valutati sulla base dei seguenti parametri individuali:

Per i Dirigenti

- efficienza nell'impiego delle risorse;
- attenzione alla qualità ed accuratezza e rispetto delle regole;
- contributo individuale alla performance organizzativa;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori

Per le PO

- 1) contributo individuale alla performance organizzativa;
- 2) comunicazione interna/esterna;
- 3) capacità decisoria –(soluzione dei problemi);
- 4) collaborazione – (senso di responsabilità);
- 5) visione d'insieme (flessibilità);
- 6) efficienza nel lavoro



PROVINCIA  
DI AREZZO  
Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 7

Con punteggi che vanno da 0 a 10

La performance del Dirigente verrà calcolata dalla media delle PS dei Servizi diretti dal Dirigente e sommati alla valutazione individuale.

La performance della PO verrà calcolata dal valore del PS a lui assegnati e sommati alla valutazione individuale.

### PERFORMANCE INDIVIDUALE (DIPENDENTI) (P\_DIP\_SER)(P\_DIP\_IND)

Ad ogni Dipendente possono essere assegnate fasi del PDO relativi al Servizio di appartenenza od obiettivi individuali; i Dipendenti vengono valutati sulla base dei seguenti parametri individuali:

- 1) Assiduità nello svolgimento delle mansioni ;
- 2) Grado di precisione del prodotto;
- 3) Iniziativa personale e capacità di trovare soluzioni ;
- 4) Orientamento al servizio e collaborazione con i colleghi ;
- 5) Rapporto con l'utenza;
- 6) Apprendimento su percorsi di formazione

Con punteggi che vanno da 0 a 10

La performance del Dipendente verrà calcolata dalla somma delle fasi del PDO con i parametri individuali.

^^^^^^

### CONCILIAZIONE NEL CASO DI CONTESTAZIONE DELLA VALUTAZIONE.

Qualora il Dipendente/PO intenda contestare la valutazione, entro 7 gg. dalla ricevuta comunicazione, presenta istanza motivata di revisione all'Ufficio Conciliazione, individuato a tali fini, nel Dirigente del Servizio Risorse Umane, che procederà a convocare le parti (Dipendente e Dirigente) per tentare la conciliazione. Nel caso in cui fosse un dipendente del Servizio Risorse Umane, il dipendente può rivolgersi ad un dirigente di sua fiducia.



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 8

Qualora il Dirigente intenda contestare la valutazione ricevuta, entro 7 gg. dalla comunicazione presenta istanza motivata di revisione al Presidente della Provincia, che procederà a convocare le parti (Dirigente e Nucleo di Valutazione –O.I.V. ) per tentare la conciliazione.

In attuazione dell'art 19 del decreto 150/2009, il Nucleo di Valutazione – O.I.V. compila le graduatorie delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e non dirigenziale, per procedere alla collocazione del personale nelle fasce di merito, utili ai fini della distribuzione del premio incentivante, in accordo con le OO.SS.

Per Dirigenti e PO la graduatoria è unica. Per i dipendenti le graduatorie sono per Servizio.

A parità di valutazione, è compito del Nucleo di Valutazione – O.I.V., udito il/i Dirigente/i che ha/hanno espresso la valutazione, decidere, con motivazione espressa, l'ordine definitivo.

Per i Dipendenti , la graduatoria finalizzata alla distribuzione nelle fasce di merito viene redatta per ogni Servizio, o accorpamenti di servizi qualora i dipendenti dei servizi sia inferiori al numero di fasce, o accorpamenti di servizi afferenti ad un unico dirigente

Al Dipendente che consegue un punteggio di valutazione inferiore a 60 è preclusa la possibilità di entrare in graduatoria e non percepisce produttività correlata alla performance individuale.

L'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal Dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

Sia per i Dirigenti /PO che per i Dipendenti saranno possibili in corso d'anno azioni correttive mediante segnalazioni sia da parte del Nucleo di Valutazione – O.I.V. che da parte dei Dirigenti.

La metodologia utilizzata, il Pdo, gli indicatori del CoGe e della Carta dei servizi, le valutazioni fatte, i risultati ottenuti, l'ammontare dei premi incentivanti, la distribuzione degli stessi saranno inseriti nel sistema di CoGe e pubblicati nel sito della Provincia di Arezzo ([www.provincia.arezzo.it/trasparenza-valutazione-e-merito](http://www.provincia.arezzo.it/trasparenza-valutazione-e-merito)). I risultati ottenuti saranno utilizzati all'interno delle procedure della qualità (iso 9001:2008) per il miglioramento dello stesso, prevedendo anche sistemi specifici di (ri)qualificazione professionale per i dipendenti.



PROVINCIA  
DI AREZZO  
Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 9

Tale sistema di valutazione risponde a quanto stabilito dalla delibera 114/2010 del Civit "Requisiti minimi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale", che prevede:

- integrazione con il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e specificazione di obiettivi individuali e/o di gruppo (articolo 9, comma 1, lett. b, e comma 2, lett. a, del D. Lgs. n. 150/2009), misurati tramite indicatori quantitativi e/o qualitativi;
- caratteristiche distintive della proposta di valutazione dei Dirigenti di vertice fatta dal Nucleo di valutazione - OIV (articolo 14, comma 4, lett. e, del D. Lgs. n. 150/2009);
- dizionario generale delle competenze riguardante, per il personale dirigente, le competenze professionali e manageriali (articolo 9, comma 1, lett. c, del D. Lgs. n. 150/2009) e, per il personale non dirigente, le competenze professionali e organizzative (articolo 9, comma 2, lett. b, del D. Lgs. n. 150/2009);
- numero massimo e minimo di obiettivi, relativi indicatori e competenze associabili ai singoli individui;
- descrittori condivisi per gli indicatori di carattere qualitativo, scale, sistema di pesi, punteggi e relative procedure di calcolo, volte all'ottenimento di un punteggio sintetico finale per valutare il grado di raggiungimento dei target riferiti agli obiettivi e alle competenze;
- fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance individuale (articolo 7, comma 3, lett. a, del D. Lgs. n. 150/2009);
- chiara esplicitazione degli indicatori quantitativi utilizzati per valutare la capacità di differenziazione dei giudizi da parte dei dirigenti nei confronti dei propri collaboratori (articolo 9, comma 1, lett. d, del D. Lgs. n. 150/2009);
- descrizione delle modalità di comunicazione dei risultati ai valutati e delle procedure di conciliazione (articolo 7, comma 3, lett. b, del D. Lgs. n. 150/2009);
- modalità di utilizzo delle informazioni risultanti dalla valutazione per lo sviluppo di piani di miglioramento individuale.

ALLEGATO: DIZIONARIO GENERALE DELLE COMPETENZE – PROVINCIA DI AREZZO

### COMPETENZE/PROFESSIONALITA' DIRIGENTI

#### Competenza professionale:

la competenza professionale è caratterizzata da due dimensioni fondamentali:



PROVINCIA  
DI AREZZO  
Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 10

- quella individuale: le caratteristiche dell'individuo si riflettono sul suo comportamento lavorativo;
- quella contestualizzata: l'ambito entro cui si esplicano i comportamenti lavorativi.

Le competenze di base di un dirigente si possono riferire ai seguenti ambiti:

- economia politica;
- politica economica;
- contabilità;
- scienza delle finanze;
- diritto (comunitario, costituzionale, amministrativo, privato, civile, del lavoro pubblico e del lavoro privato);
- sociologia dell'organizzazione;
- management pubblico;
- statistica;
- informatica.

Il dirigente deve quindi possedere capacità manageriali, quali:

- competenze per la gestione del nuovo modello operativo della Pubblica Amministrazione;
  - competenze necessarie alla corretta impostazione dell'attività amministrativa (definizione operativa degli obiettivi, definizione dei processi e delle attività di lavoro, definizione dei sistemi di controllo e valutazione);
  - capacità di gestione delle attività di team building, team management e gestione del clima;
  - capacità di analisi delle risorse disponibili (produttività, attitudini, competenze), di valutazione delle opportunità (finanziarie, normative e tecniche), di potenziamento del servizio tramite reclutamento e/o formazione, e, soprattutto, le capacità di motivazione e incentivazione del personale;
- competenze in materia di gestione delle risorse economico-finanziarie, come la definizione e l'articolazione dei budget e delle attività di analisi e controllo finanziario.

La "professionalità"

Con il termine professionalità si intende indicare l'insieme di conoscenze, capacità professionali e qualità personali della figura professionale.

Nello specifico:

- Le conoscenze, ossia il *sapere* necessario allo svolgimento delle attività (quando si parla di "sapere" si fa esplicito riferimento alle conoscenze maturate da ciascuno in termini di: tecnologie a supporto dell'attività svolta, normativa di settore, tecnicità propedeutica all'attività lavorativa, conoscenza del contesto, dell'organizzazione)

(Le conoscenze chiave possono essere ritenute:



PROVINCIA  
DI AREZZO  
Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 11

- Conoscenze normative.
  - Conoscenze organizzative.
  - Conoscenze del contesto territoriale.
  - Conoscenze dei nuovi servizi (ipotizzate come direttamente proporzionali all'esperienza effettiva di erogazione di nuovi servizi).
  - Le **capacità professionali**, ossia il *sapere fare* necessario allo svolgimento delle attività lavorative (con il termine "saper fare" si vuole riferirsi all'esperienza interiorizzata maturata nell'adempimento della propria attività lavorativa e alle abilità operative ed applicative)
- Le **qualità personali**, ossia il *sapere essere* utile allo svolgimento delle attività lavorative, definiscono gli interessi, le attitudini, i valori di cui la persona è portatrice e che possono determinare le sue prestazioni professionali (il "saper essere" fa riferimento a quel set di capacità e attitudini agite da ciascun anche in modo indipendente al contenuto dell'attività svolta)

### COMPETENZE/PROFESSIONALITA' DIPENDENTI E PP.OO.

#### **CATEGORIA B**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Buone conoscenze specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola dell'obbligo generalmente accompagnato da corsi di formazione specialistici) ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale.
- Relazioni con gli utenti di natura diretta.

#### **CATEGORIA C**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Approfondite conoscenze mono specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;



PROVINCIA  
DI AREZZO

Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 12

- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

### **CATEGORIA D**

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da :

- Elevate conoscenze pluri specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con la laurea breve o il diploma di laurea) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.



PROVINCIA  
DI AREZZO  
*Medaglia d'Oro al Valor Militare  
per attività partigiana*

## Deliberazione della Giunta Provinciale

N° 766 del 23.12.2010 pagina 13

Letto, approvato, sottoscritto e in originale firmato.

Il Segretario Generale  
G.Chianucci

Il Presidente  
R.Vasai

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo

Il Segretario Generale

Arezzo, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio in data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 comma 1 del D.lgs 18.08.2000 n. 267.

Il Segretario Generale

Arezzo, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Certifico che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D.lgs 18.08.2000 n. 267 a seguito di pubblicazione all'albo pretorio.

Il Segretario Generale

Arezzo, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### **CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE**

Certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio e che contro di essa non sono stati presentati reclami ed opposizioni.

Il Segretario Generale

Arezzo, li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_