



COMUNE DI GUARENZE
PROVINCIA DI CUNEO

Allegato 1)

Copia

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Paola Fracchia)

Paola

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41**

OGGETTO:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA METODOLOGIA E I CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SUL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN APPLICAZIONE DEL D.LGS 150/2009.(INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI).

L'anno duemilaundici addì trenta del mese di marzo alle ore ventuno e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. ARTUSIO Franco - Sindaco	Sì
2. RIVETTI Piero - Vice Sindaco	Sì
3. PELASSA Mariangela - Assessore	Sì
4. ACCOSSATO Armando - Assessore	Sì
5. BORSA Giuliana - Assessore	Sì
6. GIUBELLINO Giuseppe - Assessore	Sì
7. BATTAGLINO Giuseppe - Assessore	Sì
Totale Presenti: 7	
Totale Assenti: 0	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor FRACCHIA D.SSA PAOLA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- è volontà di questa Amministrazione comunale adeguarsi ai principi contenuti nel D.lgs 150/09 di riforma del lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta);
- tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione della dirigenza;
- principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;
- la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle *performance* delle prestazioni e delle attività;

Richiamata la delibera di Consiglio comunale n. 50 del 16.12.2010 con la quale sono stati approvati gli indirizzi ed i criteri generali ai fini della predisposizione ed approvazione del nuovo regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi e per il suo adeguamento ai principi introdotti dal d.lgs.150/09 (decreto Brunetta):

Ritenuto, pertanto, di dover provvedere all'adozione delle misure necessarie per adeguare il proprio ordinamento alle disposizioni in precedenza sinteticamente illustrate;

Esaminato l'allegato regolamento per la misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa, composto di n. 9 articoli e relative schede n. 1-2-3, che costituisce stralcio del regolamento degli uffici e dei servizi e ritenuto meritevole di approvazione;

Visti l'art. 89 ed, in particolare, l'art. 48 del d.lgs.267/00, il quale attribuisce alla Giunta comunale la competenza all'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

Acquisito il parere favorevole espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dal Segretario Comunale, Responsabile del Servizio, in ordine alla regolarità tecnica;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- di approvare la narrativa che precede, qui intesa integralmente riportata;
- di approvare l'allegato regolamento per la misurazione e la valutazione della performance individuale ed organizzativa, composto di n. 9 articoli e relative schede n. 1-2-3, che costituisce stralcio del regolamento degli uffici e dei servizi e parte integrante e sostanziale della presente;
- di trasmettere copia del predetto provvedimento alle OO.SS. per quanto di competenza.
- di rendere il presente atto, con votazione separata ed unanime, resa per alzata di mano, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000.-

APPROVATO CON DELIBERAZIONE

N. 41/GC/2011

IL SEGRETARIO COMUNALE

(D.ssa FRACCHIA Paola)



COMUNE DI GUARENE

Provincia di Cuneo

**REGOLAMENTO SULLA METODOLOGIA E I CRITERI PER LA
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SUL NUCLEO DI
VALUTAZIONE IN APPLICAZIONE DEL
D.LGS 150/2009.
(INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI)**

ART. 1

Definizione di performance organizzativa e di performance individuale

La performance organizzativa rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dallo strumento di programmazione gestionale per il servizio di competenza

La performance individuale rappresenta l'apporto individuale reso dai singoli dipendenti nell'ambito della propria attività lavorativa.

ART. 2

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'intera struttura, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ed efficienza nell'impiego delle risorse destinate al loro perseguimento.
2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, ai Settori/Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. L'Ente assicura l'informazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance, garantendo la massima trasparenza sia del documento programmatico che della relazione finale sulla performance, attraverso la tempestiva pubblicazione di tali documenti nell'apposita sezione del sito internet dell'Ente.
4. L'Ente con la presente sezione del regolamento definisce principi, modalità e condizioni per l'adozione del Piano della performance, per l'attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, per la predisposizione della relazione finale sulla performance, nonché i criteri per la definizione della carta dei servizi e del programma per la trasparenza del ciclo della performance.

ART.3

Piano della performance

1. Il Piano della performance è strettamente ancorato ai contenuti delle linee programmatiche di mandato, si articola secondo i programmi indicati dalla Relazione previsionale e programmatica ed è adottato dalla Giunta unitamente agli strumenti di programmazione gestionale (*PEG, PRO, ecc*), **di cui fa parte** di norma entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro il mese successivo all'approvazione del bilancio.

Gli obiettivi programmati dall'organo politico amministrativo dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno;

- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
 - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.
2. In caso di mancata adozione del Piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

ART. 4

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. Il nucleo di valutazione, acquisite tutte le informazioni in ordine all'attuazione del piano della performance di cui al precedente articolo, effettua la valutazione della performance di ciascuna unità organizzativa e della struttura nel suo complesso.
2. Tali valutazioni sono trasmesse alla Giunta che le inserisce nella relazione sulla performance.
3. Gli esiti delle valutazioni sulla performance organizzativa sono utilizzati, con i criteri definiti nell'ambito del sistema della relazioni sindacali previsto da legge e contratto, per ponderare le valutazioni della performance dei responsabili di struttura e dei restanti dipendenti.

ART. 5

Misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e valutazione della performance individuale compete annualmente ai seguenti soggetti:
 - al Sindaco, esclusivamente per la valutazione della performance del Segretario;
 - al Nucleo di valutazione, nei confronti dei responsabili di posizione organizzativa, previa presentazione di report;
 - al Nucleo di valutazione nei confronti dell'altro personale, previa valutazione dei relativi responsabili di posizione organizzativa;
2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del Segretario Comunale e dei Responsabili di Aree e di Servizi è collegata (**scheda n. 3**):
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, alla capacità di adattarsi ai cambiamenti e alle mutate esigenze organizzative.
3. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 6

Sistema premiante

1. Il sistema premiante contribuisce al miglioramento delle prestazioni dell'Ente attraverso il rafforzamento della motivazione e del coinvolgimento di tutti i dipendenti, valorizzandone i

risultati e le competenze, anche al fine di distribuire con equità le risorse annualmente disponibili, privilegiando il merito e i migliori risultati.

2. Costituiscono strumenti della premialità:
 - a) gli incentivi economici su base annuale;
 - b) il riconoscimento di esperienze ed abilità ai fini della progressione economica e di carriera;
 - c) l'attribuzione di incarichi di responsabilità;
 - d) la possibilità di accesso prioritario a percorsi formativi specifici;
 - e) il bonus annuale delle eccellenze;
 - f) il premio annuale per l'innovazione;
 - g) il premio di efficienza;
3. La disciplina relativa alle modalità di attribuzione e distribuzione degli strumenti di premialità di cui al comma 2, è definita nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali in materia.

ART. 7

Relazione sulla performance

1. La Giunta approva, entro il 30 giugno di ogni anno, previa validazione del Nucleo di valutazione, un apposito documento di rendicontazione, che può anche coincidere con il controllo di gestione denominato Relazione sulla performance, che evidenzia il grado di attuazione del Piano della performance dell'anno precedente.
2. La relazione sulla performance deve riguardare:
 - a) le attività svolte e i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto a quanto programmato;
 - b) gli eventuali scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti;
 - c) le azioni correttive adottate nel caso di scostamenti rilevati in corso d'anno;
3. La Relazione sulla performance è resa disponibile e visibile attraverso la pubblicazione nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente e oggetto di divulgazione e discussione con le associazioni rappresentative del territorio e con i cittadini, secondo le modalità individuate dalla Giunta.

ART. 8

Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione, costituito da tre esperti con competenze in tecniche di valutazione e sul controllo di gestione.
2. Alla sua nomina provvede il Sindaco e la sua durata corrisponde al mandato sindacale.
3. Compito del nucleo è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione. Il nucleo determina i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso. Le funzioni del Nucleo di Valutazione, in considerazione dell'estrema esiguità del personale, possono essere conferite al Segretario comunale.
4. Il nucleo svolge inoltre le seguenti attività:
 - a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi di governo,

- d) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - e) valuta le posizioni organizzative e il personale
 - f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
6. Il nucleo, per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai responsabili di unità organizzativa.

ART. 9

Programma per la trasparenza e l'integrità

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.
3. L'Amministrazione comunale deve garantire:
 - a) un adeguato livello di trasparenza,;
 - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.
 - c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. A tale fine sul sito istituzionale dell'ente è costituita un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance".
5. Dovranno essere pubblicati sul sito, nella sezione di cui al precedente comma 4, tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, di misurazione e valutazione della performance e di riconoscimento e attribuzione dei premi.

Scheda n. 1**SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE****SCHEDA 1 (contributo agli obiettivi di gestione)**

SETTORE		
DIPENDENTE		
OBIETTIVI		PUNTEGGIO
FASCIA 1: il contributo è stato determinante in ogni attività finalizzata al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio		
		(da 41 a 50)
FASCIA 2: il contributo lavorativo è stato rilevante rispetto al raggiungimento degli obiettivi ovvero rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio		
		(da 31 a 40)
FASCIA 3: il contributo lavorativo è stato vivace nel raggiungimento degli obiettivi o comunque rispetto all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio		
		(da 21 a 30)
FASCIA 4: il contributo lavorativo è solo indirettamente legato al raggiungimento degli obiettivi ovvero all'efficace espletamento delle azioni comunque riconducibili al servizio		
		(da 11 a 20)
FASCIA 5: il contributo lavorativo è risultato poco significativo rispetto agli obiettivi e/o alle azioni attese.		
		(da 0 a 10)

Scheda 2**SISTEMA VALUTATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE****SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)****Categoria C e D**

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguate (2 punti)	Buono (3 punti)
Pianificazione e organizzazione del lavoro	Capacità di pianificare le varie fasi del lavoro, fissando gli obiettivi e le scadenze				
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di produrre elaborati e documenti con standard				
Orientamento al risultato	Capacità di raggiungere i risultati attesi nell'ambito dell'attività d'ufficio				
Orientamento al cliente	Capacità di migliorare i processi e/o i prodotti destinati ad altri uffici o all'utenza finale				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	10
Da 7 e 8	20
Da 9 a 11	30
Uguale a 12	40
Superiore a 13	50

SCHEDA 2 (valutazione prestazione individuale)
Categoria B

PARAMETRI	DESCRIZIONE PARAMETRI	SCALA di VALUTAZIONE			
		Insufficiente (zero punti)	Migliorabile (1 punto)	Adeguate (2 punti)	Buono (3 punti)
Rispetto dei tempi e delle scadenze	Rispetto delle scadenze previste e concordate				
Precisione e accuratezza del lavoro	Capacità di eseguire la prestazione lavorativa con standard di qualità				
flessibilità	Capacità di erogare la prestazione lavorativa in funzione alle esigenze di servizio, capacità di differenziare la propria operatività				
Lavorare in gruppo	Capacità di lavorare in gruppo interagendo con gli altri colleghi del servizio				
PARZIALI					
TOTALE					

CLASSI di PUNTEGGIO	PUNTI
Inferiore o uguale a 6	10
Da 7 e 8	20
Da 9 a 11	30
Uguale a 12	40
Superiore a 13	50

In ragione del punteggio complessivo ottenuto il personale potrà essere collocato in differenti classi di punteggio a cui corrispondono differenti valutazioni retributive:

- Da 91 punti a 100 punti: 100% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 81 punti a 90 punti: 90% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Da 71 punti a 80 punti: 80% del trattamento retributivo accessorio spettante;
- Inferiore a 70: Proporzionale al punteggio attribuito.

Scheda n. 3

SISTEMA VALUTATIVO DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL SEGRETARIO COMUNALE RESPONSABILE DEI SERVIZI

La misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Aree e di Servizi e del Segretario comunale quando è responsabile dei servizi è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla valutazione del personale.

In particolare l'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi assegnati sia di struttura che individuali;
- b) capacità di gestione delle risorse umane e finanziarie;

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- **80 punti per l'elemento di cui alla lettera a:**
 - fino a 20 punti giudizio scarso;
 - da 20 a 40 punti giudizio di insufficienza;
 - da 40 a 60 punti giudizio di sufficienza;
 - da 60 ad 80 punti giudizio di conseguimento parziale o integrale.
- **20 punti di cui alla lettera b:**
 - fino a 10 punti scarsa o insufficiente capacità di gestire le risorse umane e finanziarie assegnate;
 - da 10 a 20 punti buona od ottima attitudine alla gestione delle risorse economiche e finanziarie.

Le premialità collegate ai titolari di posizione organizzativa verranno definite dal Sindaco, previa relazione del Nucleo nel modo che segue:

- punteggio da 80 a 100: 100% della premialità;
- punteggio da 60 ad 80: 75% della premialità;
- punteggio da 40 a 60: 50% della premialità;
- punteggio inferiore a 40: nessuna premialità e revoca dell'incarico.

La valutazione della performance del segretario comunale viene effettuata dal Sindaco ai soli fini del mantenimento nell'anno successivo della responsabilità dei servizi che determina la maggiorazione dell'indennità di posizione.



Comune di Guarene

C.A.P. 12050

PROVINCIA DI CUNEO

Tel. (0173) 611.103 - Fax 611127

Cod. fisc. e P.IVA 00523870046

E-MAIL: segreteria@guarene.it

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267 in data 18 agosto 2000 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), sulla proposta di deliberazione avente per oggetto:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO SULLA METODOLOGIA E I CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SUL NUCLEO DI VALUTAZIONE IN APPLICAZIONE DEL D.LGS 150/2009.(INTEGRAZIONE AL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI).

1) Il Responsabile del servizio di ragioneria dà parere _____ in ordine alla regolarità contabile dando atto in particolare che:

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA
(QUAZZO Rag. Giuliano)

2) Il Responsabile del servizio finanziario _____ che il parere di regolarità contabile non è richiesto per assenza dei relativi presupposti definiti dalla legge.

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA
(QUAZZO Rag. Giuliano)

3) Il responsabile del servizio scolastico socio-assistenziale dà parere _____ in ordine alla regolarità tecnica dando atto in particolare che:

IL RESPONSABILE DELL'AREA DELL'AREA SCOLASTICA SOCIO – ASSISTENZIALE – CULTURA
(QUAZZO Rag. Giuliano)

4) Il responsabile dell'Ufficio Tecnico dà parere _____ in ordine alla regolarità tecnica, dando atto in particolare che:

IL RESPONSABILE DELL'AREA LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA TECNICO MANUTENTIVA-
PROTEZIONE CIVILE
(NASO Geom. Diego)

5) Il Segretario Comunale dà parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica, dando atto in particolare che:

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI PERSONALE PUBBLICHE RELAZIONI
TURISMO COMMERCIO E AGRICOLTURA

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to (D.ssa FRACCHIA Paola)



Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to : ARTUSIO Franco



Il Segretario Comunale
F.to : FRACCHIA D.SSA PAOLA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 – comma 1 T.U.E.L. approvato con D.lgs. 267 del 18.08.2000)

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32, 1° comma della Legge 18.06.2009 n. 69, mediante inserimento nel sito informatico www.guarene.it - Sezione Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 12-apr-2011 al 27-apr-2011 al n. 233 del Registro delle pubblicazioni



Il Segretario Comunale
F.to : FRACCHIA D.SSA PAOLA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

✓ Ai Signori Capi Gruppo consiliari così come prescritto dall'art.125, del D.Lgs. 267/2000;
Alla Prefettura di Cuneo ai sensi dell'art.135, comma 2°, del D.Lgs. 267/2000;
Guarene, li 12-apr-2011



Il Segretario Comunale
F.to : FRACCHIA D.SSA PAOLA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione

E' DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, comma 3, D.Lgs 267 del 18 agosto 2000).

Il Segretario Comunale
F.to : FRACCHIA D.SSA PAOLA

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo

Guarene, li 12-apr-2011 Il Segretario Comunale




