



**COMUNE DI CASTROFILIPPO**  
**(Provincia di Agrigento)**

**DELIBERA DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA**  
**ASSUNTA CON I POTERI DELLA GIUNTA**

<b>Delibera</b>	<b>N. 11/Comm.ne Straord. del 16/02/2012</b>
<b>OGGETTO:</b>	Approvazione Sezione regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.Lv n. 150/2009.

L'anno **duemiladodici**, addì sedici del mese di febbraio alle ore 19,00 nella residenza Municipale del Comune di Castrolibello, si è riunita la Commissione Straordinaria nominata con Decreto del Presidente della Repubblica del 18/04/2011 ai sensi dell'art.143 del D.lgs. 267/00, nelle persone di:

<b>N.</b>	<b>Cognome e Nome</b>		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
<b>1</b>	Dr. Baldassare Ingoglia	<b>Presidente</b>	<b>X</b>	
<b>2</b>	Dr. Massimo Signorelli	<b>Commissario</b>	<b>X</b>	
<b>3</b>	Dr. Carmelo Fontana	<b>Commissario</b>	<b>X</b>	

Presenti	3
Assenti	0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. Marcello Restivo, con funzioni consultive e referenti, ai sensi dell'art.97 del D.lgs n.267/00.

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e s.m.i. recante 'Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali';

Visto il D.P.R. del 18 aprile 2011;

Constatata la partecipazione dei componenti della Commissione Straordinaria in numero legale per la validità della seduta, viene posto in trattazione l'argomento in oggetto.

**LA COMMISSIONE STRAORDINARIA  
con i poteri della GIUNTA MUNICIPALE**

Vista la proposta di deliberazione del 1° Settore Affari generali n. 05 del 07.02.2012, redatta dal Responsabile Dott.ssa Maria Bracco avente ad oggetto : " Approvazione Sezione regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.Lvo 150/2009.", che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della legge 142/90 e s.m.i così come rec epito dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Visto il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Visto il vigente O.R.EE.LL.;

Con votazione unanime, espressa in forma palese;

**DELIBERA**

Approvare integralmente la sopra richiamata proposta del Settore 1° Affari Generali n. 05 del 07/02/2012, redatta dal Responsabile Dott.ssa Maria Bracco avente ad oggetto: "Approvazione Sezione regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.Lvo 150/2009." che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale.

# **COMUNE DI CASTROFILIPPO**

## **(Provincia di Agrigento)**



**1° SETTORE - AFFARI GENERALI**

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA**

---

---

**N. 05 del 07/02/2012**

---

---

**OGGETTO:** Approvazione Sezione regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.Lvo 150/2009.

---

---

### **IL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**Vista** la deliberazione del Commissario Straordinario Regionale, assunta con i poteri del Consiglio Comunale, n.5 del 22.03.2011, avente ad oggetto: “ Approvazione criteri generali per l'adattamento del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ai principi introdotti dal D. Lg n. 150/2009 (Decreto Brunetta)”;

**Richiamati:**

- l'art. 89 del D.lgs 267/2000 in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base ai criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- l'art. 48 comma 3 del sopracitato decreto in virtù del quale compete alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

**Richiamato** il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 40/99 e successive modifiche ed integrazioni; ed in particolare l'art.12 disciplinante le funzioni del Nucleo di valutazione;

**Ritenuto** di dovere modificare ed integrare lo stesso, al fine di adeguarlo alle disposizioni contenute nell'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, procedendo all'approvazione della “Sezione regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.Lvo 150/2009”, che resta dotato di una propria articolazione, con autonoma numerazione interna, articoli da 1 a 11;

**Considerato che** il regolamento di cui sopra reca la disciplina in ordine alla istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), e, pertanto occorre procedere alla abrogazione dell'art.12 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi disciplinante il funzionamento del nucleo di valutazione;

**Preso atto** che dell'adozione del presente provvedimento verrà data informativa alle OO.SS.TT. ed alla RSU, secondo il dispositivo di cui all'art. 8 del CCNL 1.4.99;

**Visti:**

Il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. n. 267 del 18 /08/2000;

La legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni, così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

La L.R. n.30 del 23/12/2000 ;

L'O.R.EE.LL.

**PROPONE**

Per i motivi di cui in premessa:

1. Di approvare, previa abrogazione dell'art.12 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'allegata "Sezione regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.Lvo 150/2009".
2. Di dare atto che del presente provvedimento verrà data informazione alle OO.SS.TT. ed alla RSU, secondo il dispositivo di cui all'art. 8 del CCNL 1.4.99.

**PARERE DI REGOLARITA'  
TECNICO AMMINISTRATIVA**

Si esprime (ai sensi dell'art.53 della legge 142/90 e s.m.i. così come recepito dalla legge regionale n.48/91 e s.m.i.) parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico amministrativa sulla proposta di deliberazione di cui sopra.

Il Responsabile del Settore  
f.to: Dott.ssa Maria Bracco

Castrofilippo, li 07/02/2012

**“Sezione regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D.lgs n. 150/2009”**

**Capo I Il ciclo della performance**

Articolo 1. Finalità.

Articolo 2 La performance.

Articolo 3 Il ciclo di gestione della performance.

Articolo 4 Sistema integrato di pianificazione e controllo

Articolo 5 Sistema integrato di rendicontazione e controllo

Articolo 6. Trasparenza

Articolo 7 Qualità dei servizi

**Capo II Misurazione e valutazione della performance**

Articolo 8 La valutazione individuale e la premialità

Articolo 9 Soggetti

Articolo 10. Organismo indipendente di valutazione

Articolo 11. Struttura tecnica di supporto

## **Capo I Il ciclo della performance**

### **Articolo 1 Finalità**

1. Il presente regolamento è espressione della potestà normativa esclusiva attribuita al comune in tema di organizzazione e svolgimento delle funzioni comunali, dall'articolo 117, sesto comma, della Costituzione. Esso ha la finalità di recepire i principi contenuti nel d. lgs 27 ottobre 2009, n. 150 (in seguito definito "decreto") adeguando ad essi la propria organizzazione.
2. L'attività amministrativa e di diritto privato nonché le mere azioni materiali del comune sono ispirate, oltre che ai principi contenuti nei Trattati dell'Unione Europea, nella Costituzione e nell'articolo 1 della legge 7 agosto 1990 n. 241, altresì ai seguenti principi e sono declinate attraverso gli istituti di cui al decreto, come recepiti nel presente regolamento:
  - a) misurazione e valutazione dei risultati prodotti dall'organizzazione nel suo complesso, nelle sue articolazioni e dai dipendenti ;
  - b) trasparenza, intesa quale accessibilità totale da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche relative all'organizzazione dell'ente secondo il paradigma della libertà di informazione, nel rispetto della normativa sulla tutela e trattamento dei dati personali;
  - c) legalità e sviluppo della cultura della promozione dell'integrità, della responsabilità e della buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici;
  - d) individuazione delle differenti capacità e dei differenti risultati prodotti dai dipendenti.

### **Articolo 2 La performance**

1. La performance è il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.
2. Ogni amministrazione pubblica, ai fini della valorizzazione del merito e della conseguente erogazione dei premi, è tenuta a misurare e a valutare la performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (performance del Comune) e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola (performance di UO), e la performance individuale con riferimento ai singoli dipendenti.
3. La misurazione e valutazione della performance organizzativa abbraccia i seguenti ambiti:
  - a) l'impatto delle politiche attivate in funzione dei bisogni della collettività rilevati;
  - b) l'attuazione di piani e programmi (rispetto di fasi, tempi, consumo risorse, standard previsti);
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (customer satisfaction);
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) la promozione di obiettivi di tutela delle pari opportunità sia internamente che esternamente.

4. La misurazione e la valutazione della performance individuale delle Posizioni organizzative è collegata:

- a) alla performance generale del Comune;
- b) al raggiungimento di obiettivi relativi all'UO di appartenenza;
- c) al raggiungimento di obiettivi individuali;
- d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e) alla capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori (significativa differenziazione dei giudizi).

5. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- a) alla performance generale dell'UO di appartenenza;
- b) al raggiungimento di obiettivi individuali;
- c) alle competenze e ai comportamenti dimostrati.

6. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

### **Articolo 3 Il ciclo di gestione della performance .**

1. Le finalità indicate all'articolo 1 sono perseguite e gli strumenti specificati all'articolo 2 sono attuati attraverso la messa in atto di una sequenza di attività tra esse coordinate definite ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- Ø Definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- Ø Collegamento tra obiettivi ed allocazione delle risorse;
- Ø Monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Ø Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Ø Utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Ø Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo ed ai soggetti interessati.

3. L'ente definisce il proprio ciclo di gestione della performance nel provvedimento denominato **“Sistema di misurazione e valutazione della performance”**, predisposto dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e adottato dall'amministrazione comunale.

### **Articolo 4 Sistema integrato di pianificazione e controllo**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati;
- Il Piano dettagliato degli obiettivi che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai dirigenti.
- Il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi possono essere adottati in unico documento dalla Giunta.

2. **Il piano della performance**, che coincide con il PEG, è un documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Esso enuncia e riassume in maniera coordinata e strutturata:

- Ø la missione dell'ente;
- Ø gli obiettivi strategici contenuti nella Relazione previsionale e programmatica per ciascuna area strategica;
- Ø l'analisi del contesto interno ed esterno e l'apparato degli indicatori da porre a base della performance;
- Ø gli obiettivi da raggiungere nel triennio con riferimento a ciascun programma della Relazione previsionale e programmatica;
- Ø gli obiettivi intermedi, validi per ogni anno del triennio, che costituiscono tappe di avvicinamento all'obiettivo finale;
- Ø per ogni obiettivo, intermedi o finale, le risorse finanziarie, umane ed economiche disponibili, gli indicatori di risultato o di impatto ed i relativi target;
- Ø l'unità organizzativa ed il centro di costo di riferimento di ciascun obiettivo;
- Ø l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili di settore e il grado di priorità di ciascuno di essi.

### **Articolo 5 Sistema integrato di rendicontazione e controllo**

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

- Ø la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000
- Ø il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.
- Ø la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.
- Ø la relazione annuale sulla performance, che costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati complessivi dell'ente. La Relazione sulla *performance*, con i dati definitivi della gestione, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), di cui al successivo art. 11, è trasmessa al legale rappresentante dell'ente. La Relazione viene redatta sulla scorta dei dati annuali di riferimento forniti dai titolari di posizione organizzativa, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano dettagliato degli obiettivi, nonché alle più generali previsioni strategiche contenute negli atti di programmazione del Comune, che stabiliscono le politiche e le priorità da conseguire.

### **Articolo 6 Trasparenza**

1. La trasparenza è in tesi come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, 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 dall'amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).
3. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

### **Articolo 7 Qualità dei servizi**

1. Il comune definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.
2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito nel sistema di valutazione della performance nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.

## **Capo II Misurazione e valutazione della performance**

### **Articolo 8 La valutazione individuale e la premialità.**

1. La misurazione e valutazione della performance individuale sono volte alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità, di diritti e doveri, trasparenza dei risultati .
2. La valutazione della performance individuale e il sistema premiante sono disciplinati da apposito allegato al "Sistema di misurazione e valutazione della performance".
3. Il sistema premiante il merito è selettivo ed è costituito principalmente da due voci: incentivi economici e progressioni economiche. Entrambi i trattamenti premianti sono collegati ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della *performance* individuale.
4. Entro il mese di gennaio di ogni anno ovvero entro 30 giorni dalla approvazione del bilancio o di previsione, se avvenuta in data successiva al 31 dicembre, in sede di con trattazione collettiva integrativa, compatibilmente con i vincoli di bilancio del Comune di Castrofilippo e delle risorse destinate al trattamento accessorio, vengono definiti gli stanziamenti per l'attribuzione di incentivi economici e di progressioni economiche.
5. Nel Comune di Castrofilippo, dato il numero di posizioni organizzative non superiore a cinque , viene istituita una sola fascia di merito, cui si accede solo previa PO SITIVA valutazione della *performance* individuale.

## Articolo 9 Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'organismo indipendente di valutazione della performance, che valuta la performance di ente, dei settori e formula al sindaco la proposta annuale di valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi;
- dai titolari di posizione organizzativa che valutano le performance individuali del personale assegnato.

## Articolo 10 Organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal legale rappresentante dell'ente, sulla base dell'intuitus personae, previa pubblicazione per dieci giorni di apposito avviso all'Albo Pretorio dell'ente.

2. L'O.I.V., date le ridotte dimensioni dell'ente, è un organo costituito da un unico componente, esterno all'amministrazione, esperto in tecniche di valutazione e analisi costi/rendimenti, organizzazione del personale e metodologie di monitoraggio dell'attività degli Enti Pubblici, scelto fra magistrati a riposo della Corte dei conti, della magistratura ordinaria ed amministrativa, fra dirigenti dotati di idonea e comprovata esperienza nelle materie sopraindicate, in servizio o in quiescenza, delle amministrazioni pubbliche, fra i segretari comunali e provinciali.

3. Al componente dell'O.I.V. spetta un'indennità annua, da stabilirsi all'atto della nomina, il cui importo non potrà comunque superare il 30% di quella prevista per il revisore unico del conto.

4. Il componente l'Organismo indipendente di valutazione della performance non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. Inoltre, non può essere nominato colui che abbia superato la soglia dell'età della pensione, il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4° grado e coloro che sono legati all'Ente da un rapporto continuativo retribuito di prestazione d'opera nonché amministratori e revisori dei conti dello stesso Ente.

5. L'O.I.V. dura in carica 3 anni, salvo motivata revoca, ed è rinnovabile per una sola volta e per un identico periodo. In caso di sostituzione nel corso di durata dell'incarico, la nomina riguarderà il periodo residuo alla scadenza del triennio. L'O.I.V. continua ad esercitare le proprie funzioni dopo la cessazione del mandato del legale rappresentante e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo organismo.

6. La revoca del componente dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato del legale rappresentante dell'ente nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

7. L'Ente valuta l'opportunità di nominare un O.I.V. in forma associata con altri Enti. I rapporti verranno regolati da apposita convenzione.

8. L'O.I.V. opera con il supporto della Struttura Tecnica competente.

9. L'O.I.V. svolge le seguenti funzioni:

- predispone e aggiorna il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (sia organizzativa che individuale), nonché il sistema di trasparenza.
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della *performance* organizzativa e individuale e promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A tal fine trasmette all'amministrazione, periodicamente e almeno una volta all'anno, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta, evidenziando eventuali criticità rilevate e relative misure correttive.

- valida e trasmette all'amministrazione la proposta di Piano della Performance;
- valida e trasmette all'amministrazione la Relazione annuale sulla performance, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone al legale rappresentante dell'ente la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi.
- Ogni altra attribuzione precedentemente assegnata al Nucleo di Valutazione.

### **Articolo 11 Struttura tecnica di supporto**

1. E' istituita la struttura tecnica di supporto all'organismo indipendente di valutazione, in staff al segretario generale, funzionalmente dipendente dall'OIV.
2. In sede di approvazione del Peg si assegnano le relative risorse umane e finanziarie.
3. La struttura tecnica di supporto predispone il Piano della performance e la Relazione sulla performance.
4. I titolari di posizione organizzativa provvedono a fornire tutti i dati e le informazioni necessarie alla formazione dei documenti sopracitati.

Letto, approvato e sottoscritto.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to: Dott. Baldassare Ingolia

f.to: Dott. Marcello Restivo

f.to: Dott. Massimo Signorelli

f.to: Dott. Carmelo Fontana

---

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visto l'art. 12 della l.r. 3 dicembre 1991 n° 44

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ in quanto:

- È stata dichiarata immediatamente esecutiva.
- Sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Castrofilippo, lì

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Marcello Restivo

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

C E R T I F I C A

Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, (Reg. Pub. N. \_\_\_\_\_)  
Castrofilippo, lì

Il Responsabile del Servizio  
Bruccheri Vincenzo

Per il Segretario Comunale  
Il Responsabile del Servizio