

COMUNE DI CASTELL'AZZARA

PROVINCIA DI GROSSETO

C.F. - P.IVA 00124100538

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 108

del 21-12-2010

OGGETTO: REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. INTEGRAZIONE DEL SISTEMA SULLA TRASPARENZA E QUALITA' DEI SERVIZI E SULLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

L'anno duemiladieci addì 21 del mese di Dicembre alle ore 08:30 nell'Ufficio del Sindaco della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di Legge.

Presiede l'adunanza il Sig. MARZIO MAMBRINI (SINDACO)

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
MAMBRINI MARZIO	SINDACO	X	
LAZZERI ANNA	ASSESSORE		X
TRAVAGLI PATRIZIO	ASSESSORE	X	
DI SIBIO GIUSEPPE	SEGRETARIO	X	

Presenti 3

Assenti 1

Partecipa il SEGRETARIO Comunale **DI SIBIO GIUSEPPE** incaricato della redazione del presente verbale

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Il presidente sottopone alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO :

- che con deliberazione di C.C. n. 14 del 30/04/2010 sono stati approvati i documenti di programmazione finanziaria dell'Ente : bilancio di previsione dell'esercizio 2010, bilancio pluriennale 2010 – 2012 e la relazione previsionale e programmatica;
 - che con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 07/05/2010 con la quale sono stati nominati i responsabili dei servizi e si è provveduto alla assegnazione del PEG anno 2010;
- RICHIAMATO** il decreto sindacale in data 04/06/2006 prot. 2377 con il quale è stato nominato il funzionario responsabile del servizio finanziario, tributi e del personale;

PREMESSO :

- che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal DLgs n. 267/2000 e dal DLgs n. 165/2001, attribuisce alla giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/03/1999 è stato adottato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di questo Ente e successivamente integrato e modificato ;

VISTO il quadro normativo, ed in particolare il D.Lgs. n° 150 del 27/10/2009, che disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e la misurazione della performance organizzativa e individuale, enfatizzando la cultura del risultato e della meritocrazia e rafforzando i principi di efficienza e trasparenza e pone le condizioni per l'avvio di un disegno di rinnovamento degli enti e **CONSIDERATO** che, entro il 31/12/2010, è necessario provvedere ad integrare il Regolamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 30/11/2010, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale venivano fissati i criteri generali per provvedere a tale adempimento

VISTO lo schema predisposto che verrà annesso come "APPENDICE" al Regolamento degli uffici e dei servizi allegato al presente atto e ritenuto di approvarlo;

ACQUISITO il parere favorevole dei competenti uffici in ordine alla regolarità tecnica;

DELIBERA

1) DI APPROVARE, attese le premesse che qui di seguito si intendono riportate, lo schema di regolamento sulla Trasparenza e qualità dei servizi e sulla Performance Organizzativa ed Individuale che si compone di n. 24 articoli e che viene annesso come "APPENDICE" al vigente regolamento degli uffici e dei servizi ed allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

2) DI DARE ATTO che si intendono abrogate tutte le norme regolamentari anche non espressamente richiamate ed in contrasto con la presente "APPENDICE" al regolamento di che trattasi;

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti favorevoli unanimi

APPROVA

la su riportata proposta di deliberazione e con separata ed unanime votazione, stante l'urgenza,

DICHIARA

il presente atto immediatamente eseguibile.

APPENDICE AL

REGOLAMENTO UFFICI E SERVIZI CASTELL'AZZARA

Trasparenza e qualità dei servizi

Art. 1 *Trasparenza*

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante 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.

Art. 2 *Qualità dei servizi*

1. Il Comune di Castell'Azzara 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, di cui al Titolo II, 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.

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Principi e definizioni

Art. 3 *Finalità*

1. Il Comune di Castell'Azzara misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 4 *Definizione di performance organizzativa*

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - 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) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 5

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative è collegata:
 - 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.
2. La misurazione e la valutazione svolte dalle posizioni organizzative 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.

Sistema di valutazione della performance

Art. 6

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance può essere svolta:
 - dal nucleo di valutazione (come previsto dalla delibera n. 121 del 9 dicembre 2010, profilo 6 di CIVIT) o dall'organismo indipendente di valutazione, che valuta la performance di ente e delle P.O.;
 - dalle P.O., che valutano le performance individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata tenendo conto di quanto disposto nel successivo articolo.

Art. 7

Elementi di riferimento della valutazione

1. Il Nucleo di valutazione o Organismo indipendente di valutazione assume quali elementi di riferimento della valutazione quelli sotto riportati:
 - a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
 - b) i programmi di lavoro annuali e di attività dei servizi e degli uffici;
 - c) le risorse finanziarie, strumentali e di personale assegnate con il P.E.G., od in mancanza, con gli atti di assegnazione e di indirizzo;
 - d) capacità di gestire i fattori organizzativi promuovendo le opportune motivazioni

Art. 8

Nucleo di valutazione o Organismo indipendente di valutazione

1. Il Nucleo di valutazione o l'Organismo indipendente di valutazione (OIV):
 - a) nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi ai responsabili di servizio dell'Ente attraverso la redazione di apposita relazione;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - d) garantisce 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;
 - e) propone alla Giunta Comunale la valutazione annuale delle P. O. e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (civit);

- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
i) esprime un parere di fattibilità in ordine agli obiettivi di lavoro e di attività da assegnarsi ai responsabili dei servizi individuando gli indicatori qualitativi, quantitativi, economici e temporali per la valutazione del risultato delle prestazioni degli stessi e consentendone la traduzione in coefficienti numerici;
l) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
m) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di valutazione o l'Organismo indipendente di valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio interno competente.
3. Il Nucleo di valutazione, composto dal Presidente che lo presiede e da altri due membri, esterni alla struttura, scelti fra esperti in contabilità, gestione del personale o in discipline economico aziendali, nonché tra personalità esperte nel controllo di gestione o nelle tecniche di valutazione degli Enti Locali;
4. L'Organismo indipendente di valutazione può essere monocratico in seno all'Ente composto da un solo membro di provenienza esterna, oppure può essere istituito in forma associata con altri Enti territoriali del medesimo comparto.
5. Il Nucleo di valutazione o il componente dell'organismo indipendente di valutazione in seno all'Ente è nominato dal Sindaco sentita la Giunta Comunale. Il Sindaco nell'atto di nomina individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del suo mandato.
6. Ai componenti di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo spetta come compenso un gettone per ogni seduta il cui importo sarà determinato all'atto della nomina.
7. Considerato che l'art. 14 del D. Lgs. n. 150 del 2009 non trova applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2 del D. Lgs sopra richiamato, il Comune di Castell'Azzara nella sua discrezionalità può scegliere di costituire l'uno o l'altro dei due organismi (*delibera n. 121 del 9 dicembre 2010, profilo 6 di CIVIT*)
8. Il Nucleo di valutazione o l'Organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.
9. Il presente articolo sostituisce integralmente l'art. 14 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi.

Ciclo di gestione della performance

Art. 9

Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori di risultato raggiunto;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati e agli utenti.

Art. 10

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 :

- Le linee programmatiche di Mandato, che si desumono dal contenuto del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- 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 ai centri di costo;
- Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le finalità e le risorse assegnate alle Posizioni Organizzative;

2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 11

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della performance dell'ente e dei titolari di P.O. è effettuata dal nucleo di valutazione o dall'organismo indipendente di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.
3. Nella valutazione della performance individuale delle P.O., si tiene conto di quanto previsto all'art. 7.
4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dalle P.O. secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente nell'Ente.
5. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 12
Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di riconoscimenti sia monetari che di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 13
Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati e agli utenti in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati.
3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

PREMI E MERITO

Criteri e modalità di valorizzazione del merito

Art. 14
Principi generali

1. Il Comune di Castell'Azzara promuove il merito attraverso l'utilizzo di un sistema premiante basato sull'attribuzione di migliori riconoscimenti monetari in sede di distribuzione della produttività, nonché attraverso progressioni di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 15
Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Il sistema di incentivazione

Art. 16
Definizione

1) Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 17

Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Castell'Azzara può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 18

Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, le P.O. non sono collocate in fasce di merito, secondo quanto previsto dall'art. 19, c.6 del D.Lgs. n. 150/2009 (numero di P.O. in servizio nell'amministrazione non superiore a 3) fermo restando l'attribuzione differenziata della retribuzione di risultato. Il restante personale, considerate le piccole dimensioni dell'ente, può non essere collocato all'interno delle fasce di merito, ferma restando l'attribuzione selettiva del trattamento accessorio.

Art. 19

Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune di Castell'Azzara può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale, delle posizioni organizzative e non, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta ed è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 c. 3-bis del D. Lgs. 165/2001.
4. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 20

Premio annuale per l'innovazione

- Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune di Castell'Azzara può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
 3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete al nucleo di valutazione o all'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 8, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate dalle singole P.O. e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 21

Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 22
Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per valorizzare il personale, il Comune di Castell'Azzara può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

a) progressioni di carriera;

Art. 23
Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il comune di Castell'Azzara può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente;

2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Le risorse per premiare

Art. 24
Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

COMUNE DI CASTELL'AZZARA

PROVINCIA DI GROSSETO

C.F. - P.IVA 00124100538

Pareri espressi ai sensi del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, a richiesta i sottoscritti esprimono in merito alla proposta entro riportata il seguente parere:

A) AI FINI DELLA REGOLARITA' TECNICA:

PARERE FAVOREVOLE

Li 20-12-2010

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
COMPETENTE
(PAPALINI MAURO)

COMUNE DI CASTELL'AZZARA

PROVINCIA DI GROSSETO

C.F. - P.IVA 00124100538

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
MARZIO MAMBRINI

IL SEGRETARIO COMUNALE
DI SIBIO GIUSEPPE

PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio:

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

[X] E' pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico – albo on-line – come prescritto dall'art. 32, comma 1, della legge 18-06-2009 n. 69, dal 17-05-2011 al 31-05-2011.

IL MESSO _____
Castell'Azzara, li 17-05-2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
DI SIBIO GIUSEPPE

[X] E' stata comunicata, con lettera n. _____ in data 17-05-2011 ai capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art. 125 D. Lvo 267/00.

[] E' stata comunicata alla prefettura di Grosseto prot. _____ n. _____ del 00-00-0000 per effetto del D. Lvo 267/00 art. 235.

☒ E' divenuta esecutiva il giorno 21-12-2010

☒ Perchè dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 c.4 D. Lvo 267/00;

☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio.

Castell'Azzara, li 17/05/2011

IL SEGRETARIO COMUNALE