



## CITTA' DI CASTROVILLARI

- Cosenza -

### COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.91

**Oggetto:** Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (Art. 7, comma 1, decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150)

L'anno **Duemilaquattordici** addi **ventitre** del mese di **Maggio**, alle ore **9.00**, in **Castrovillari** nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco, **Avv. Domenico LO POLITO**. Sono presenti:

| N.       | Cognome, nome e qualifica                                | Pres | Ass | N.       | Cognome, nome e qualifica               | Pres | Ass |
|----------|--|------|-----|----------|---|------|-----|
| <b>1</b> | <b>LO POLITO Domenico</b><br>Sindaco                     | SI   |     | <b>4</b> | <b>CASTAGNARO Giovanna</b><br>Assessore | SI   |     |
| <b>2</b> | <b>SANGINETI Carlo Mario</b><br>Assessore – Vice Sindaco | SI   |     | <b>5</b> | <b>LOIACONO Angelo</b><br>Assessore     | SI   |     |
| <b>3</b> | <b>DI GERIO Nicola</b><br>Assessore                      | SI   |     | <b>6</b> | <b>DI PAOLA Antonio</b><br>Assessore    |      | SI  |

Assiste il Segretario Generale, **Dott. Maurizio Ceccherini**.

## LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le seguenti determinazioni;

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione che si riporta integralmente:

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Proponente Dott. Maurizio Ceccherini (Segretario Generale)

### CONTENUTO PROPOSTA

**Premesso che:**

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, contiene un'organica disciplina in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- all'articolo 3, dopo aver premesso che *«la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento»*, dispone che ogni amministrazione pubblica è tenuta:
  1. a misurare e a valutare la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13;
  2. ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*;
  3. ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- all'articolo 7 (rubricato "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*") recita testualmente: *«1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance. 2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo; b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del*

*medesimo articolo; c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto. 3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo: a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.»;*

- il suddetto d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 è fondamentalmente incentrato sulla «*performance*», sia individuale che organizzativa, distinguendo tre momenti essenziali: la misurazione, la valutazione e la trasparenza della *performance*;
- la novità principale è ravvisabile nella enucleazione del concetto di *performance* organizzativa, nella sua misurazione e nella sua valutazione (la valutazione individuale è, infatti, già presente sia nella legislazione/contrattazione che nella prassi applicativa degli Enti locali cui, peraltro, è riconosciuta ampia autonomia in materia - cfr. art. 147 [“*Tipologia dei controlli interni*”] del d.lgs. n. 267 del 2000);
- tale decreto assegna alla CiVIT - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche, ora A.N.A.C., il compito di:
  - a) definire le linee guida e i modelli per la predisposizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* e dei Piani della *performance* (art. 13, comma 6, lettere b e d);
  - b) verificare la loro corretta attuazione da parte delle amministrazioni (art. 13, comma 6, lettera c);
  - c) fornire supporto tecnico e metodologico all'attuazione delle varie fasi del ciclo di gestione della *performance* (art. 13, comma 6, lettera a).
- La Commissione ha già adottato le linee guida sui Sistemi di misurazione e valutazione della *performance* (deliberazioni n.ri 89, 104 e 114 del 2010) e sui Piani di *performance* (delibera n. 112/2010) ed ha fornito ulteriori indicazioni con deliberazione n. 1/2012, rivolta più specificamente alle Amministrazioni indicate nell'art. 2 del d.lgs. n. 150/2009, agli Enti territoriali, nei limiti di cui all'art. 16 del citato d.lgs. n. 150 e *salvi i protocolli già stipulati da CiVIT con ANCI* (all'ANCI è infatti riconosciuto, ex articolo 13, comma 2, del d.lgs. n. 150 del 2009, uno specifico ruolo istituzionale di raccordo con la Commissione per lo svolgimento da parte della stessa delle attività di cui ai commi 5, 6 ed 8 dell'articolo 13 del decreto medesimo, previa definizione di appositi Protocolli di collaborazione);
- invero il decreto legislativo n. 150 del 2009, salvo limitate previsioni di immediata attuazione, non si applica direttamente agli Enti locali, per il rispetto delle prerogative che a questi sono riconosciute dalla Costituzione, ma, in ogni caso, in diversi articoli se ne

prevede il suo recepimento nei sistemi regolamentari. In particolare, vi sono norme di diretta applicazione che riguardano la “*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*” alla quale è dedicato il titolo II del decreto, e norme di diretta applicazione relative a “*Merito e premi*” ai quali è dedicato il titolo III;

- con riferimento al sistema di «*Merito e premi*», le norme di diretta applicazione trovano la fonte nell’articolo 31, c. 2-5 e nell’articolo 74, c. 1 e 2;
- relativamente al «*sistema di misurazione e valutazione delle performance*», invece, gli ambiti di applicazione del d.lgs. n. 150 agli Enti locali trovano le fonti di riferimento nell’articolo 16 “*Norme per gli enti territoriali e il servizio sanitario nazionale*” e nell’articolo 74 “*Ambito di applicazione*”, commi 1 e 2;
- dalla lettura congiunta dei predetti articoli 16 e 74 si evince che:
  - a) negli ordinamenti delle Regioni e degli Enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell’articolo 11 “*Trasparenza*”, commi 1 e 3; tali disposizioni trovano diretta applicazione negli Enti locali, senza la mediazione dell’adeguamento ai propri ordinamenti e sono qualificate dal legislatore come livello essenziale delle prestazioni erogate dalle Amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione;
  - b) le Regioni e gli Enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3 “*Principi generali*”, 4 “*Ciclo di gestione della performance*”, 5 “*Obiettivi e indicatori*”, comma 2, 7 “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, 9 “*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*” e 15 “*Responsabilità dell’organo di indirizzo politico-amministrativo*”, comma 1;
- pertanto, le previsioni maggiormente innovative del d.lgs. n. 150/2009, relative al ciclo della *performance*, alla valutazione e alle modalità di valorizzazione del merito, trovano applicazione negli Enti locali in maniera non diretta ma previo adeguamento e dunque nel pieno rispetto e nella valorizzazione degli spazi di autonomia propri di ciascun Ente. L’adeguamento avviene a decorrere dal 1° gennaio 2012.
- l’Ente locale, al pari di ogni altra Amministrazione pubblica, deve dotarsi di strumenti idonei alla misurazione (e successiva valutazione) della *performance* complessiva dell’Ente, unitamente alla *performance* individuale, in un’ottica di «risultato», declinato secondo obiettivi di gestione, ma anche in un’ottica dinamica di «prestazione» dell’individuo;
- in sintesi il d.lgs. n. 150, *cit.*, prevede l’attivazione di un ciclo generale di gestione della *performance*, al fine di consentire alle Amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro nella prospettiva del miglioramento continuo delle prestazioni e dei servizi resi, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio;
- il ciclo di gestione della *performance*, a norma dell’articolo 4 del citato d.lgs. n. 150, si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - 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) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
- L'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per l'Ente locale, in particolare per il Comune di Castrovillari:
  - rafforzamento dei legami tra politiche, strategia e operatività, ottenibile attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
  - programma per la trasparenza e l'integrità: la trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino, richiede la pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;
  - la definizione e misurazione degli *outcome*, intesa come l'esplicitazione degli impatti di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
  - il miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance sia a livello organizzativo che individuale.
- il successivo art. 10 del D. Lgs.150/2009 disciplina il Piano della Performance stabilendo che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato **Piano della performance** da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;

#### **Ricordato che:**

- l'Amministrazione ha avviato un processo di razionalizzazione e adeguamento organizzativo, per consentire un esercizio coerente delle missioni dell'Ente, secondo le priorità dettate nel programma amministrativo del Sindaco;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 51 del 20 marzo 2014, recante all'oggetto: « Rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, ai sensi della lettera g), comma 8, dell'art. 243-bis del D. Lgs. n. 267/2000, nel testo risultante dalle modifiche introdotte dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213 di conversione del decreto-legge n. 174 del 2012.» e successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 24 aprile 2014, è stata rideterminata la dotazione organica, prevedendo la razionalizzazione della macrostruttura dell'Ente in senso dipartimentale, utilizzando quale modello di aggregazione funzionale e di coordinamento il Dipartimento, riconducendo allo stesso il livello di massima

responsabilità sulla programmazione integrata e sul coordinamento funzionale relativamente alle Direzioni di Settore e di Staff;

- tale nuovo impianto organizzativo in forma dipartimentale consente una maggiore funzionalità dell'Ente che mira ad una più puntuale risposta all'utenza ed a una migliore qualità dei servizi, in un processo di ammodernamento dell'Ente;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 10/01/2013, l'Amministrazione ha approvato il Regolamento per l'organizzazione e la disciplina dei controlli interni, prevedendo al Capo IX con gli artt. 33, 34 e 35 l'integrazione del sistema dei controlli con la valutazione del personale e la disciplina per la composizione, le procedure, le competenze ed i requisiti per la nomina, la durata in carica e le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione:

**Visto** il documento dal titolo: «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*», predisposto dal Segretario Generale in coerenza con il d.lgs. n. 150 del 2009 e s.m.i., con le deliberazioni della CiVIT - Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche, e in particolare con gli orientamenti dell'ANCI (*Linee Guida ANCI*) che illustra il processo attraverso il quale l'Amministrazione dà attuazione al Ciclo di Gestione della Performance ed è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi pubblici e alla crescita della professionalità all'interno del Comune di Castrovillari;

**Dato atto** che il suddetto documento dal titolo: «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*» è stato illustrato, in data 15 e 22 Maggio 2014, alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative e alla R.S.U. dell'Ente per eventuali osservazioni sulla metodologia adottata;

**Ritenuto** di dover adottare, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, la disciplina del «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*» (SMVP) di cui al suddetto documento, qui allegato;

**Dato atto** che l'approccio alla nuova metodologia di valutazione sarà caratterizzato da gradualità nella progressiva attuazione del nuovo sistema, al precipuo fine di tener conto delle potenziali difficoltà applicative della stessa, in relazione alle innovazioni metodologiche che valutatori e valutati dovranno recepire;

**Rilevato** che, a seguito dell'adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance occorrerà adeguare il vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

**Ritenuta** la competenza di questa Giunta all'emanazione del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

**Visto** lo Statuto comunale;

Visto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, e successive modificazioni;

*Si propone alla Giunta comunale di deliberare, per quanto esposto in narrativa, che qui si intende integralmente riportato:*

1. **Di adottare**, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, la disciplina del «**Sistema di misurazione e valutazione della performance**» (SMVP) di cui al documento allegato al presente atto del quale forma parte integrante ed essenziale.
2. **Di dare atto** che il presente Sistema (SMVP) si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2014, con la precisazione che lo stesso sarà accompagnato da un adeguato percorso di informazione/formazione e socializzazione nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale.
3. **Di disapplicare** le disposizioni incompatibili con la presente disciplina.
4. **Di dare atto** che del presente Sistema (SMVP) si terrà conto nella stesura del «Piano della Performance» (PdP).
5. **Di dare atto** che il sistema, come sopra approvato, dovrà essere integrato con il Piano della Performance organizzativa ed individuale e con l'adeguamento del vigente regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
6. **Di disporre** che il suddetto documento dal titolo: «**Sistema di misurazione e valutazione della performance**» venga pubblicato sul sito web del Comune, nel rispetto del principio di trasparenza, dandone informazione: all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai Dirigenti e a tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale, nonché alle OO. SS. / R.S.U.;
6. **Di attribuire** all'Organismo Indipendente di Valutazione il compito di verificare l'adeguatezza delle ricadute applicative del presente Sistema (SMVP) alle disposizioni del d.lgs. n. 150 del 2009 e ad ogni altra normativa che dovesse essere emanata e di segnalare eventualmente a questo Esecutivo l'opportunità di assumere ulteriori provvedimenti di propria competenza;
7. **Di demandare** al Dirigente del Settore Affari Generali e del Personale di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione ed attuazione del Sistema stesso (SMVP), ed il compimento di ogni conseguente e/o conseguenziale adempimento ed atto gestionale;

8. **Di disporre** che il presente atto e l'unito documento dal titolo: «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*» vengano pubblicati nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 e successive modificazioni;

9. **Copia del presente** atto sarà trasmessa, a cura dell'Ufficio Segreteria, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, a: Sindaco, Assessori, Segreteria Generale, Organismo Indipendente di Valutazione, Dirigenti e Responsabili di Settore/Servizio, Presidente del Collegio dei Revisori, OO. SS. e RSU;

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Visto** il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica del provvedimento, reso ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, restando escluso il parere sotto il profilo della regolarità contabile per l'assenza di effetti finanziari in termini di maggiori spese o di minori entrate;

**Ritenuto** che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

***Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:***

## **D E L I B E R A**

- 1) **Di adottare**, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, la disciplina del «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*» (SMVP) di cui al documento allegato al presente atto del quale forma parte integrante ed essenziale;
- 2) **Di dare atto** che il presente Sistema (SMVP) si applica a decorrere dalle valutazioni riferite all'anno 2014, con la precisazione che lo stesso sarà accompagnato da un adeguato percorso di informazione/formazione e socializzazione nei confronti di tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale;
- 3) **Di disapplicare** le disposizioni incompatibili con la presente disciplina;
- 4) **Di dare atto** che del presente Sistema (SMVP) si terrà conto nella stesura del «Piano della *Performance*» (PdP);
- 5) **Di disporre** che il suddetto documento dal titolo: «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*» venga pubblicato sul sito web del Comune, nel rispetto del principio di trasparenza, dandone informazione: all'Organismo Indipendente di Valutazione, ai Dirigenti e a tutto il personale appartenente all'Amministrazione comunale, nonché alle



OO. SS. / R.S.U.;

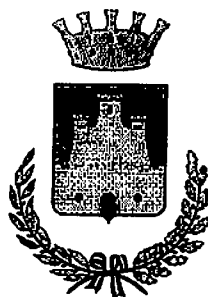
- 6) **Di attribuire** all'Organismo Indipendente di Valutazione il compito di verificare l'adeguatezza delle ricadute applicative del presente Sistema (SMVP) alle disposizioni del d.lgs. n. 150 del 2009 e ad ogni altra normativa che dovesse essere emanata e di segnalare eventualmente a questo Esecutivo l'opportunità di assumere ulteriori provvedimenti di propria competenza;
- 7) **Di demandare** al Dirigente del Settore Affari Generali e del Personale di porre in essere tutti gli atti necessari alla divulgazione ed attuazione del Sistema stesso (SMVP), ed il compimento di ogni conseguente e/o conseguenziale adempimento ed atto gestionale;
- 8) **Di disporre** che il presente atto e l'unito documento dal titolo: «*Sistema di misurazione e valutazione della performance*» vengano pubblicati nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 e successive modificazioni;
- 9) **Disporre**, altresì, che copia del presente atto sarà trasmessa a cura dell'Ufficio Segreteria, anche mediante procedura informatica, per quanto di competenza e/o per opportuna conoscenza, a:
  - a) al Sindaco;
  - b) agli Assessori;
  - c) all'Organismo Indipendente di Valutazione;
  - d) ai Dirigenti e Responsabili di Settore/Servizio;
  - e) al Presidente del Collegio dei Revisori;
  - f) alle OO. SS. e RSU.

**Successivamente**, attesa l'urgenza a provvedere, con voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell'articolo 134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO  
F.to - Maurizio Ceccherini -

IL SINDACO  
F.to - Domenico Lo Polito -

ALLEGATO Delibera di Giunta Comunale N.91 del 23 Maggio 2014



**CITTA' DI CASTROVILLARI**  
**- Cosenza -**

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE**

**(di competenza del Dirigente/Responsabile del Settore proponente)**

**PARERE** ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147**bis**, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

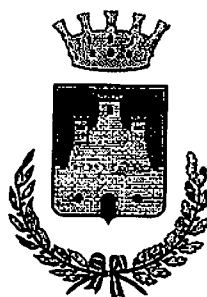
**La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.**

Addi 22 Maggio 2014

Il Responsabile Servizi Finanziari  
Rag. Raffaele Gioiella

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Raffaele Gioiella', written over the printed name.

ALLEGATO Delibera di Giunta Comunale N.91 del 23 Maggio 2014



CITTA' DI CASTROVILLARI  
- Cosenza -

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

**(di competenza del Dirigente/Responsabile del Settore proponente)**

**PARERE** ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

***Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.-***

Addi 22 Maggio 2014

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Maurizio Ceccherini

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maurizio Ceccherini', is written over the printed name.

**AFFISSIONE**

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, in data ..... **4 GIU. 2014** ....., ai sensi dell'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n.69 e successive modificazioni e integrazioni, nonché del vigente regolamento comunale, e vi resterà per 15 giorni consecutivi (comma 1, dell'articolo 124, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267).-

F.to l'addetto alla pubblicazione

—————  
*Il Messo Comunale*  
**Caterina Donato**

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Addi - 4 GIU. 2014



IL SEGRETARIO GENERALE  
- Maurizio Ceccherini -

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Maurizio Ceccherini", written over the typed name.