

COMUNE DI GRAGNANO
Città Metropolitana di Napoli
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 118 del 20-12-2016

OGGETTO: Approvazione del Regolamento recante il sistema permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, a norma dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 per il personale del comparto Regioni Autonomie locali.

L'anno DUEMILASEDICHI, il giorno VENTI del mese di DICEMBRE alle ore 12,45 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il dott. Paolo Cimmino nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sig.ri:

		Presente	Assente
1) Cimmino Paolo	Sindaco	X	
2) D'Apuzzo Mario	Vice Sindaco		X
3) Guadagno Ciro	Assessore	X	
4) Somma Annamaria	Assessore	X	
5) Elefante Sara	Assessore	X	
6) Vitale Alberto	Assessore		X
	Totale	04	02

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Ortensia Castaldo incaricato della redazione del Verbale.

IL PRESIDENTE

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



COMUNE DI GRAGNANO

Città Metropolitana di Napoli

OGGETTO: Approvazione del Regolamento recante il sistema permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, a norma dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 per il personale del comparto Regioni Autonomie locali.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata relazione istruttoria concernente l'oggetto a firma del Responsabile del Servizio Risorse Umane Giuseppe Porpora;

Vista l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto a firma dell'Assessore alle Ricorse Umane Avv. Mario D'Apuzzo;

Visto il parere reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18-08-2000;

Ritenuta l'allegata proposta meritevole di approvazione;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

di rendere parte integrante e sostanziale del presente dispositivo la narrativa che precede;

di approvare il "*Regolamento sul sistema permanente di valutazione della performance organizzativa e individuale delle posizioni organizzative e del personale*", recante la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che si allega alla presente, con relative schede di valutazione riportate sotto la lettera "A" - "B" - "C" e "D", per formarne parte integrante e sostanziale;

di stabilire che l'allegato Regolamento abroga ogni altra disposizione regolamentare contrastante con le disposizioni in esso contenute e che dalla data di esecutività della presente cesserà l'efficacia e l'applicabilità dei preesistenti sistemi di valutazione;

di dare atto che l'entrata in vigore di nuove leggi di rango superiore, generali e speciali, in materia di rapporti di lavoro e impiego, abrogano le norme del detto regolamento, qualora risultino incompatibili;

di trasmettere il presente atto:

- ✓ al Nucleo di valutazione per la predisposizione degli adempimenti connessi e consequenziali al presente provvedimento;
- ✓ ai Responsabili dei settori per l'espletamento delle procedure di propria competenza come previste dai regolamenti dell'Ente nelle materie di riferimento;

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

- ✓ alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. aziendali ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01.04.1999;

di dare atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Gragnano, lì **20-12-2016**

LA GIUNTA COMUNALE

Paolo Cimmino

Mario D'Apuzzo

Ciro Guadagno

Annamaria Somma

Sara Elefante

Alberto Vitale

IL SEGRETARIO GENERALE

(dott.ssa Ortensia Castaldo)



COMUNE DI GRAGNANO

Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI

Gragnano, li 07-12-2016

ALLA GIUNTA COMUNALE
SEDE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione del Regolamento recante il sistema permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, a norma dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 per il personale del comparto Regioni Autonomie locali.

Premesso che:

- con il D. Lgs. 150 del 27/10/2009, emanato in attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, viene sostanzialmente ridefinito l'assetto organizzativo e lavorativo delle Pubbliche amministrazioni;
- l'attuazione delle disposizioni del richiamato D. Lgs. n. 150/2009 impone un adeguamento degli ordinamenti locali ai relativi principi, attraverso un'opera di revisione degli atti regolamentari e normativi ovvero di adozione di nuovi atti;

Dato Atto che, al fine di procedere all'adeguamento dell'ordinamento di questo Ente, con la deliberazione Consiliare n. 19 del 22.04.2015, esecutiva ai sensi di legge, sono stati determinati e approvati i nuovi criteri generali sui quali basare l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000;

Letta e richiamata la delibera di Giunta comunale n. 154 del 24.07.2015, con la quale l'Amministrazione comunale ha approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art. 89 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, recependo le ultime disposizioni introdotte con la normativa innanzi richiamata;

Tenuto conto delle modifiche normative intervenute sulla materia e degli indirizzi approvati dal Consiglio, per l'adeguamento ai richiamati principi del D. Lgs. 150/2009 relativi in particolare alla misurazione, valutazione e trasparenza della *performance*, al merito e ai premi, si è provveduto a redigere una bozza di Regolamento stralcio sulle modalità ed i criteri di realizzazione della misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* organizzativa ed individuale del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non dirigente;

Considerato che, in ossequio a quanto affermato dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e la Integrità delle Amministrazioni Pubbliche con delibera n. 121 del

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

09.12.2010 circa l'inapplicabilità dell'art. 14 del D. Lgs. 150 del 27/10/2009 alle autonomie locali, il citato Regolamento attribuisce al Nucleo di valutazione, istituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art.1 del D. Lgs. n. 286/1999, il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di gestione della *performance*, nonché la sua corretta applicazione;

Visto il verbale n. 22 del 09.09.2015, con il quale il Nucleo di valutazione ha predisposto il testo definitivo recante la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei dipendenti, in ossequio alle predette disposizioni;

Letta la relazione istruttoria trasmessa dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, con allegato il testo del "*Regolamento sul sistema permanente di valutazione della performance organizzativa e individuale delle posizioni organizzative e del personale*", redatto sulla base delle parziali revisioni apportate dal D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, così come integrato e modificato dal D.lgs. n. 141 del 01.08.2011;

Richiamato l'art. 6 del CCNL di comparto sottoscritto il 31.03.1999, che testualmente recita: "*In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente*";

Considerato che l'art. 37 del C.C.N.L. sottoscritto il 31.3.1999 per il personale del comparto prescrive che:

- ✓ " I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti." (*comma 2*);
- ✓ " La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto;" (*comma 3*);

Dato Atto che il regolamento che qui si intende approvare sostituisce la disciplina in materia contenuta nel regolamento stralcio sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta n. 336 del 30.12.2011;

Tenuto conto che il sistema permanente di valutazione è assoggettato alla relazione sindacale dell'informazione con successiva concertazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 01.04.1999;

Preso atto che in esito alla concertazione è stata formalizzata la posizione delle parti mediante redazione di apposito verbale, redatto nella seduta del 23.11.2016, dal quale si evince che le rappresentanze sindacali hanno condiviso i criteri metodologici;

Dato Atto, altresì, che, al fine di consentire al personale titolare di posizione organizzativa la piena visione degli indicatori e dei criteri inseriti nel sistema di valutazione di che trattasi, il regolamento è stato esaminato in sede di Conferenza dei Servizi, giusto verbale del 07.12.2016;

Evidenziato che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e delle prestazioni del personale adottato dal Comune di Gragnano:

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

- ⇒ promuove pertanto il merito e il miglioramento dei risultati sia individuali che organizzativi attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività, secondo la disciplina contrattuale vigente;
- ⇒ si conforma al principio, secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;
- ⇒ definisce il sistema di valutazione delle strutture organizzative di massima dimensione per l'Area delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato;
- ⇒ si propone di rappresentare uno strumento di gestione e sviluppo delle risorse umane, per la valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi e dei risultati gestionali, secondo criteri di equità e trasparenza;
- ⇒ si compone di apposite schede, allegate sotto la lettera "A" - "B" - "C" e "D", che individuano i fattori di valutazione e gli elementi di riferimento per determinare lo standard qualitativo per ogni categoria interessata alla valutazione, correlati alla distribuzione del salario accessorio ed alle progressioni economiche di carriera;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Affari Generali, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi;

Dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate;

Richiamate le disposizioni dettate

- > dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce alla Giunta comunale la competenza degli atti rientranti ai sensi dell'articolo 107 nelle funzioni degli organi di governo;
- > dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico ed, in particolare, l'art. 7 recante le linee fondamentali cui devono attenersi le pubbliche amministrazioni nell'attribuzione dei trattamenti economici al personale;
- > dal D.lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150 recante i principi generali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;

VISTO, altresì:

- > lo Statuto comunale;
- > il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, di cui all'art. 89 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, approvato con delibera di Giunta comunale n. 154 del 24.07.2015;

Ritenuta la proposta presentata rispettosa delle direttive impartite dall'Amministrazione comunale e, pertanto, meritevole di approvazione;

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

PROPONE

per i motivi di cui alla premessa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti, di:

1. **APPROVARE** il “*Regolamento sul sistema permanente di valutazione della performance organizzativa e individuale delle posizioni organizzative e del personale*”, recante la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, che si allega alla presente, con relative schede di valutazione riportate sotto la lettera “A” - “B” - “C” e “D”, per formarne parte integrante e sostanziale;
2. **STABILIRE** che l’allegato Regolamento abroga ogni altra disposizione regolamentare contrastante con le disposizioni in esso contenute e che dalla data di esecutività della presente cesserà l’efficacia e l’applicabilità dei preesistenti sistemi di valutazione;
3. **DARE ATTO** che l’entrata in vigore di nuove leggi di rango superiore, generali e speciali, in materia di rapporti di lavoro e impiego, abrogano le norme del detto regolamento, qualora risultino incompatibili;
4. **TRASMETTERE** il presente atto:
 - ✓ al Nucleo di valutazione per la predisposizione degli adempimenti connessi e consequenziali al presente provvedimento;
 - ✓ ai Responsabili dei settori per l’espletamento delle procedure di propria competenza come previste dai regolamenti dell’Ente nelle materie di riferimento;
 - ✓ alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. aziendali ai sensi dell’art. 7 del CCNL 01.04.1999;
5. **DARE ATTO** che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;
6. **DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

L'Assessore alle Risorse Umane
(Avv. Mario D'Apuzzo)

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**



COMUNE DI GRAGNANO

Città Metropolitana di Napoli
SETTORE AFFARI GENERALI

Gragnano, li 07-12-2016

ALL'ASSESSORE ALLE RISORSE UMANE
SEDE

OGGETTO: Approvazione del Regolamento recante il sistema permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, a norma dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 per il personale del comparto Regioni Autonomie locali.

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di introdurre nel proprio ordinamento la misurazione e la valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative e dei dipendenti pubblici, finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro e la valorizzazione del merito, nonché al riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli III dello stesso decreto legislativo.

Atteso che, per effetto del disposto di cui all'art. 6, comma 1, del D.lgs. 1 agosto 2011, n. 141 la differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 19 del richiamato D.lgs. n. 150/2009 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, risulta evidente da un'analisi complessiva del sistema ordinamentale l'esigenza di aggiornare il vigente sistema di valutazione al fine di introdurre criteri adeguati a garantire la differenziazione delle valutazioni per il personale come prescritto dalla normativa in esame.

Su tale materia occorre evidenziare che la valutazione della *performance* del dipendente degli enti locali è prevista in termini oggettivi già a partire dal CCNL del 31.03.1999, e subito ripresa dal CCNL del 01.04.1999 e dai successivi contratti nazionali. In particolare, si richiama:

- > l'art. 6 del CCNL di comparto sottoscritto il 31.03.1999, che testualmente recita: "In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente";

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

- > l'art. 37 del CCNL di comparto sottoscritto il 22.01.2004, in base al quale: “I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.”;
- > l'art. 5 del CCNL di comparto sottoscritto il 31.07.2009, che nel confermare la disciplina relativa alla corresponsione dei compensi per la produttività dettata dal predetto art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ha ribadito l'obbligo del rispetto degli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi.

Con delibera di Giunta comunale n. 336 del 30.12.2011 è stato approvato il Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, recante la disciplina per la corresponsione degli incentivi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi, nel rispetto del quadro normativo innanzi delineato.

In considerazione del fatto che la vasta riforma operata dal succitato D.lgs. n. 150/2009 ha introdotto una serie di disposizioni che hanno profondamente innovato la precedente normativa e che obbliga gli Enti locali al recepimento della stessa attraverso una modifica dei regolamenti di organizzazione degli uffici e dei servizi, il Consiglio comunale, con deliberazione n. 19 del 22.04.2015, ha stabilito i criteri generali quali linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi, in attuazione dei principi indicati nell'art. 2 del D.lgs. n. 165/2001.

Con delibera di Giunta comunale n. 154 del 24.07.2015, l'Amministrazione comunale ha approvato il nuovo regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, con il quale sono stati formalizzati i criteri generali per l'attuazione delle procedure di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non dirigente, per l'adeguamento dei sistemi di valutazione vigenti ai nuovi principi delineati dal D.lgs. n. 150/2009.

In ossequio alle predette disposizioni, si è proceduto ad elaborare una proposta recante la metodologia permanente per la valutazione delle strutture di massima dimensione afferente l'Area delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione, il sistema di valutazione del personale titolare di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato e il sistema di valutazione dei risultati e delle prestazioni da utilizzare nella fase di distribuzione del salario accessorio del personale non dirigente, relativamente alla produttività individuale e collettiva ed alle progressioni economiche di carriera.

Con verbale n. 22 del 09.09.2015, il Nucleo di valutazione ha predisposto il testo definitivo recante la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei dipendenti, in ossequio alle predette disposizioni;

La definitiva approvazione del “manuale di valutazione permanente” è di competenza della Giunta comunale, fermo restando l'espletamento della procedura di consultazione con le organizzazioni sindacali. Le disposizioni contrattuali, oltre ad individuare gli orientamenti applicativi le finalità e i criteri di base per l'attuazione del “sistema permanente di valutazione”, individuano anche le relazioni sindacali da intraprendere per realizzarlo. Esse sono assoggettate alla relazione sindacale della informazione con successiva concertazione, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 01.04.1999.

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

In data 23.11.2016 si è svolto l'incontro con le OO.SS. Territoriali e con la R.S.U. aziendale per l'analisi della proposta relativa al nuovo sistema di valutazione. In esito alla predetta verifica, è stata formalizzata la posizione delle parti, debitamente registrate con apposito Verbale redatto nella stessa seduta.

In data 23.11.2016 si è svolto l'incontro con le OO.SS. Territoriali e con la R.S.U. aziendale per l'analisi della proposta relativa al nuovo sistema di valutazione. In esito alla predetta verifica, è stata formalizzata la posizione delle parti,

Atteso che lo strumento metodologico è utilizzato dai titolari di posizione organizzativa che hanno la responsabilità di documentare i risultati e valutare la prestazione lavorativa dei collaboratori, il regolamento in parola è stato esaminato in sede di Conferenza dei Servizi, che nella seduta del 07.12.2016 ha apportato alcune modifiche, relativamente al sistema di graduazione delle posizioni organizzative debitamente registrate con apposito Verbale redatto nella stessa seduta.

Tale disciplina fornisce le indicazioni di carattere normativo ed operativo volte ad uniformare i provvedimenti e le regole preesistenti su tale materia. Le disposizioni e i criteri in esso contenute si applicano al personale non dirigente e sostituiscono gli accordi aziendali precedentemente sottoscritti, che debbono pertanto considerarsi superate.

Tutto ciò premesso, si demanda per gli adempimenti consequenziali.

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
Giuseppe Porpora

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**



COMUNE DI GRAGNANO

Città Metropolitana di Napoli

D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 - Pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 – Allegato alla delibera di Giunta Comunale ad oggetto: "**Approva-zione del Regolamento recante il sistema permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale, a norma dell'art. 6 del CCNL del 31.03.1999 per il personale del comparto Regioni Autonomie locali**".

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE

Gragnano, li _____

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
(dott.ssa Angela Celotto)**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Intervento di bilancio	Codice	Competenza
Capitolo di PEG:		

- Oggetto:
- Numero: Impegno n. _____
- Ammontare del presente impegno: euro _____
- Causale economica (a cura della Ragioneria) _____

Gragnano, li _____

Visto: la Ragioneria

Firma: _____

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
dott. Antonio Verdoliva**

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**

Delib. n. 118

del 20-12-2016

<p style="text-align: center;">ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE</p> <p>Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata sul sito informatico di questo Comune il giorno 28-12-2016 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi fino al 12-01-2017</p> <p style="text-align: center;">Servizio Segreteria Generale (Carolina Petrone)</p>	<p style="text-align: center;">ATTESTATO COMUNICAZIONE CAPIGRUPPO</p> <p>Si attesta che la presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari con nota n. 29799 del 28-12-2016.</p> <p>A termini dell'art. 125 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.</p> <p style="text-align: center;">Servizio Segreteria Generale (Carolina Petrone)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Per copia conforme all'originale esistente agli atti del Comune.
Gragnano, lì 28-12-2016

Servizio Segretariato Generale
(Carolina Petrone)

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile a termini dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.
- è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Servizio Segreteria Generale
(Carolina Petrone)

La presente deliberazione viene trasmessa al Servizio _____ per gli adempimenti consequenziali.

Gragnano, lì _____

Per ricevuta

L'Addetto all'Ufficio

**Firma autografa su originale
(conservato presso il Comune)**