

COMUNE DI VIGNOLA

PROVINCIA DI MODENA

**Atti della
Giunta Comunale**

Delib. n. 45

Del 14.4.2014

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO
DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E
DELLA PERFORMANCE 2014-2016
AI SENSI DEL D.LGS. 150/2009 E
DEGLI ARTT. 108 E 169 DEL TUEL N.
267/2000.**

L'anno DuemilaQUATTORDICI il giorno QUATTORDICI

del mese di APRILE alle ore 18,00

nella sala delle proprie adunanze si è riunita

la Giunta Comunale

con l'intervento dei Signori:

1 – Denti Daria	Sindaco
2 – Montanari Mauro	Assess.
3 – Scurani Mauro	Assess.
4 – Basile Maria Francesca	Assess.
5 – Bertoni Romina	Assess.
6 – Santi Daniele	Assess.

Totale

PRES.	ASS.
X	
X	
X	
X	
X	
X	
6	

Assume la Presidenza la Dr.ssa DARIA DENTI

nella sua qualità di SINDACO

E constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta

La seduta e invita i Sigg.ri Assessori a voler trattare

l'oggetto sopraindicato.

Partecipa alla riunione il SEGRETARIO GENERALE

DR. CARMELO STRACUZZI

TRASMESSA IN ELENCO AI CAPIGRUPPO IL 22.5.2014

Allegati:

- Pareri ex art. 49 D.Lgs. 267/2000
- All. A

OGGETTO: ADOZIONE PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2014-2016 AI SENSI DEL D.LGS. 150/2009 E DEGLI ARTT. 108 E 169 DEL TUEL N. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 63 del 2.09.2009 è stata approvata la proposta degli indirizzi generali di governo, programma amministrativo 2009-2014, che costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica del Comune e contiene le linee essenziali che devono guidare l'Ente nelle proprie scelte;
- con propria deliberazione n. 188 del 12.10.2009 è stato approvato il vigente macro assetto organizzativo del Comune, che prevede cinque Direzioni e precisamente la Direzione Affari Generali, la Direzione Servizi Finanziari, la Direzione Lavori Pubblici e Patrimonio, la Direzione Pianificazione Territoriale nonché la Direzione Rapporti con la Città, successivamente e parzialmente modificato con deliberazione n. 9 del 18.01.2010;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 31.03.2014 è stato approvato il Bilancio di previsione 2014 e il Bilancio Pluriennale Esercizi 2014-2016;
- con propria deliberazione n. 42 del 7.04.2014 è stato approvato il PEG finanziario 2014 che ha affidato ai vari Responsabili di Direzione/Servizio le risorse e gli interventi da gestire così come risultanti dal Bilancio di Previsione 2014;

Visti gli artt. 18 e 22 dello Statuto Comunale in base al quale compete alla Giunta fissare gli obiettivi ed i programmi che i dirigenti devono attuare e verificare la rispondenza dei risultati alle direttive generali;

Richiamato l'art. 108 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali", in base al quale il Direttore Generale provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'Ente, secondo le direttive del Sindaco, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza, e a predisporre il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 197, comma 2, lett. a) dello stesso D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

Richiamato il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della Legge 4 Marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che all'art. 10 comma 1) lett. a) recita: "*...entro il 31 gennaio (le amministrazioni pubbliche redigono annualmente) un piano programmatico triennale, denominato Piano delle Performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori....*";

Richiamata la propria deliberazione n. 7 del 27.01.2014 con cui sono stati adottati il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 del Comune di Vignola;

Precisato che l'Amministrazione ha ritenuto opportuno adottare il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2014-2016 successivamente all'approvazione del Bilancio di previsione 2014 e del PEG finanziario 2014, nonché successivamente all'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 e del Piano Triennale di Prevenzione dell'Illegalità e della Corruzione 2014-2016;

Richiamato altresì l'art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000 nella nuova formulazione approvata a seguito delle modifiche disposte dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10/10/2012, n. 174, convertito dalla L. 07/12/2012, n. 213 che prevede: "*...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 comma 1 del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.*";

Rilevato inoltre che in sede di stesura del Bilancio di previsione 2014 sono state rese disponibili dall'Amministrazione le risorse destinate al fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014 (art. 15 comma 2 del CCNL del 01.04.1999 pari all'1,2% del monte salari) da destinare all'incentivazione di maggior impegno del personale per il miglioramento dei livelli di prestazione dei servizi e per il raggiungimento degli obiettivi di PEG;

Preso atto dei contenuti delle deliberazioni emanate dalla CIVIT n. 112/2010 e n. 121/2010, nonché della delibera n. 6 del 17.01.2013 ad oggetto: "Linee guida relative al ciclo della performance per l'annualità 2013" nella quale la CIVIT ha individuato, fra gli altri, quali elementi da considerare ai fini della redazione del Piano:

- il collegamento con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- il coordinamento e l'integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione;
- l'esplicitazione di obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti;

Richiamate le proprie deliberazioni:

- n. 9 del 24.01.2013 con cui è stato approvato, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2009, il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2013 con riflessi programmatori sul 2014-2015;
- n. 169 del 25.11.2013 con cui, ad esito delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici anno 2013 condotto sotto la direzione del Direttore Generale, è stato aggiornato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance relativamente all'annualità 2013, con proiezione certa anche per gli anni 2014 e 2015, mediante integrazione nei contenuti dell'obiettivo strategico "Progetto prevenzione della corruzione e controlli interni" assegnato al Direttore, che è diventato:
"TRASPARENZA E INTEGRITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA – ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE IN MATERIA DI PUBBLICAZIONE, DI PREVENZIONE DELLA ILLEGALITA' E DI CONTROLLO SUGLI ATTI"
assegnato sempre alla Direzione Generale e a tutti i Dirigenti in quanto trasversale a tutte le Direzioni dell'Ente;

Ritenuto necessario procedere ora all'aggiornamento del Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance per il triennio 2014-2016 in cui individuare, tra l'altro, gli obiettivi connessi alla programmazione strategica declinati nella programmazione operativa per l'anno 2014 attraverso l'individuazione di obiettivi strategici ed obiettivi gestionali, includendo nel contempo negli obiettivi strategici le misure contenute nel Piano di Prevenzione dell'Illegalità e della Corruzione e nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità in modo da coordinare e integrare gli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza, all'integrità e all'anticorruzione;

Preso atto che il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance è il principale strumento gestionale dell'Ente in quanto è il risultato di un processo attraverso il quale si formalizzano i progetti operativi funzionali al conseguimento dei programmi stessi; attraverso di esso si definisce nel dettaglio ciascun progetto individuandone fasi, tempi di realizzazione, risorse necessarie per il conseguimento, indicatori di performance e di attività per ciascun servizio dell'ente ai fini della valutazione e misurazione delle performance organizzative ed operative dell'ente;

Considerato che, per quanto attiene alla formulazione degli obiettivi, alle rispettive definizioni, alle scelte degli indicatori e dei risultati attesi, gli stessi sono stati proposti da ciascun Dirigente su apposite schede progetto concordate con gli Assessori, ognuno per quanto di competenza;

Preso atto del percorso intrapreso dalla Giunta dell'Unione Terre di Castelli con le rappresentanze dei lavoratori finalizzato alla stipula di un protocollo condiviso sulle relazioni sindacali;

Rilevato che, secondo quanto previsto dall'articolo 10, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2009, il **Piano della Performance** è redatto con lo scopo di assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrate:

a) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;
6. orizzonte pluriennale;

b) Finalità

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance (articolo 4 dello stesso decreto). E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance programmata.

Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:

- 1) la qualità della rappresentazione della performance, dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- 2) la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- 3) l'attendibilità della rappresentazione della performance e delle sue risultanze attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) verificabile ex post (obiettivi, indicatori, target);

c) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale/responsabile nonché alle relative direzioni ed i relativi indicatori;

Rilevato, quindi, che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. il collegamento ed integrazione con il processo e tutti i documenti di programmazione economico-finanziaria che compongono l'intero sistema di bilancio;
2. la gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 05.10.2009, a seguito del rinnovo elettorale del Consiglio Comunale, si procedeva al rinnovo dell'incarico di Segretario e Direttore generale dell'Ente al dr. Carmelo Stracuzzi da parte del Sindaco, come da nomina agli atti con prot. n. 18384/9.10.2009;

Ritenuto fondamentale impostare per l'anno 2014 il Piano della Performance e gli Obiettivi da raggiungere, nel rispetto delle direttive del Sindaco, con la collaborazione dei Dirigenti, individuando in un unico contesto sia gli obiettivi strategici che quelli ordinari di PEG, in coerenza con il Piano delle Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009, con l'attività annuale del Piano Esecutivo di Gestione e con gli obiettivi organizzativi di sistema;

Precisato che l'attività di impostazione del Piano della Performance, degli obiettivi dettagliati e di quelli organizzativi di sistema è iniziata nell'ultimo periodo dell'esercizio 2013 parallelamente con la predisposizione del Bilancio di Previsione 2014 ed in funzione del Piano Esecutivo di Gestione in

modo da ottenere una documentazione gestionale organica in forma unificata come pretende il novellato art. 169 del TUEL;

Sentito a questo proposito il Direttore Generale il quale propone, nel rispetto delle direttive ricevute dal Sindaco, di applicare il sistema della Performance e degli Obiettivi secondo la seguente impostazione:

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

B) PERFORMANCE E OBIETTIVI INDIVIDUALI

A) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: si è ritenuto corretto predeterminare gli elementi più significativi della gestione dell'Ente ricavabili dai risultati del sistema di bilancio – annuale, pluriennale e rendiconto di gestione – che consentono di valutare a consuntivo e in modo oggettivo i risultati dell'intera gestione dell'Ente. Tali indicatori sono quelli del sistema del controllo di gestione previsti dalla vigente normativa.

La costruzione della Performance è stata impostata individuando tra tutti gli obiettivi gestionali di carattere individuale e riferibili alle strutture dell'Ente, quelli che per loro caratteristica permettono di valutare un miglioramento oggettivo dei risultati di gestione;

Preso atto degli obiettivi **STRATEGICI** di performance derivanti dal programma di Governo e dalla Relazione previsionale e programmatica oltre che dai progetti pilota dell'Amministrazione per il breve, medio e lungo periodo;

B) PERFORMANCE E OBIETTIVI INDIVIDUALI: in questo contesto bisogna tener conto, sul piano metodologico, che la performance individuale viene strutturata e valutata come di seguito indicato nel rispetto dell'importanza degli obiettivi assegnati ai singoli Dirigenti/Responsabili e alle Direzioni/Servizi dell'Ente ad essi affidate, tenendo conto delle priorità che l'Amministrazione ha espresso in sede di condivisione dei progetti da raggiungere nell'anno di riferimento e pertanto saranno suddivisi in:

- 1) STRATEGICI** scaturenti essenzialmente dai progetti che sono ritenuti dall'Amministrazione più importanti (questi obiettivi saranno coordinati dalla Direzione Generale e fissati in modo dettagliato secondo le proposte di ogni singolo dirigente concordate con gli assessori di riferimento).
- 2) DI PEG** o più comunemente definiti ordinari di settore derivanti dalla gestione ordinaria sulla base delle previsioni di PEG, come risulta dal documento stesso di gestione approvato con deliberazione di Giunta n. 42 del 7/04/2014. Tali obiettivi trovano riscontro nell'attività ordinaria annuale dei vari servizi.
- 3) COMPORAMENTALI** rapportati agli elementi caratterizzanti le "qualità dirigenziali" non compresi tra quelli strategici e ordinari;

Dato atto che i Dirigenti/Responsabili - sulla base delle direttive diramate dall'Amministrazione - hanno discusso e condiviso con il Direttore Generale, ciascuno per la propria sfera di competenza, le proprie proposte di:

a. obiettivi strategici;

b. ordinari/PEG;

Ritenuto pertanto opportuno definire e approvare con il presente provvedimento anche il sistema di valutazione degli **OBIETTIVI COMPORAMENTALI** rapportati agli elementi caratterizzanti le "qualità dirigenziali" che si reputano essere parte integrante del Piano della Performance individuale;

Ritenuto di definire fin d'ora che gli obiettivi così come strutturati determinano l'attività operativa dell'ente complessivamente considerata e che per la premialità dei dirigenti e delle loro direzioni si farà riferimento a quegli obiettivi individuati nel Piano quali obiettivi di performance (criterio economico della performance);

Ritenuto di attribuire agli obiettivi di performance, sulla base delle direttive e delle priorità indicate dall'Amministrazione, un doppio criterio di pesatura relativo, uno all'importanza strategica che ad

essi viene attribuita. ed uno al peso economico che assume l'obiettivo, con riferimento, per quest'ultimo, allo stanziamento economico riferito al numero di dipendenti individuati per la sua realizzazione ad esclusione del personale incaricato di P.O. o individuato per le specifiche responsabilità;

Precisato che tale doppio criterio di pesatura consente di qualificare compiutamente e con precisione ciascun obiettivo di performance, in quanto l'indicazione del solo peso economico, finalizzato principalmente alla distribuzione della premialità, rischierebbe di non evidenziare l'importanza del progetto, mentre, d'altro canto, l'indicazione della sola importanza strategica non sarebbe funzionale alla ripartizione della premialità stessa;

Tenuto nel contempo conto che in ogni caso al momento della rendicontazione degli obiettivi questo schema predeterminato di pesatura potrà essere soggetto ad adeguamenti necessari dettati da elementi oggettivi che si sono verificati nel corso delle attività gestionali e questo per garantire sempre l'equilibrio tra quanto programmato e quanto nel concreto verificatosi;

Ritenuto pertanto di individuare la seguente qualificazione degli obiettivi di performance con riferimento all'importanza strategica propria degli stessi:

Tipologia obiettivo
Mediamente impegnativo – obiettivo con aspetti di particolare difficoltà e importanza, teso al miglioramento degli standard attuali in termini di prestazione dei servizi erogati
Molto impegnativo – obiettivo con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, teso al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati
Innovativo – obiettivo che determina miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione

Ritenuto, d'altro canto, di assegnare contestualmente un peso economico agli obiettivi di performance espresso in termini numerici da 0 a 100 che esprime unicamente il valore finanziario dell'obiettivo stesso in relazione al numero dei dipendenti individuati per la sua realizzazione; la somma dei pesi economici unitari di ciascun obiettivo di performance darà quale risultato 100;

Dato atto inoltre, che la succitata norma D.Lgs. 150/2009, al medesimo art. 10 comma 1) lett. b), prevede che *"..... (le pubbliche amministrazioni redigano annualmente) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato...."*;

Dato atto che l'Amministrazione in questa fase sta rilevando gli indicatori volumetrici quantitativi delle attività afferenti agli obiettivi strategici di performance che verranno pertanto dettagliati in un momento successivo alla conclusione del percorso e comunque prima del monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi;

Richiamati:

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- l'art. 108 del D.Lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali",
- l'art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000;

Visto ed esaminato il "PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2014-2016", del Comune di Vignola come predisposto dal Direttore Generale, allegato A) al presente atto quale parte integrante e sostanziale, elaborato nell'ottica di collegare il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio e di coordinare gli ambiti della performance alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del D.L.gs. 267/2000 dal Segretario Direttore Generale in merito alla regolarità tecnica e dal Dirigente della Direzione Servizi Finanziari in merito alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto; pareri allegati al presente atto deliberativo quale parte integrante e sostanziale;

Con voto unanime espresso in forma palese;

DELIBERA

considerata la premessa parte integrante della presente deliberazione,

- 1) Di prendere atto del percorso intrapreso dalla Giunta dell'Unione Terre di Castelli con le rappresentanze dei lavoratori finalizzato alla stipula di un protocollo condiviso sulle relazioni sindacali;
- 2) Di approvare, ai sensi dell'art. 10, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150/2009, il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2014-2016, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, all. A, così composto:
 - Performance Organizzativa e Strutturale dell'Ente;
 - piano degli OBIETTIVI STRATEGICI;
 - piano degli OBIETTIVI ORDINARI DI PEG;
 - sistema di misurazione e valutazione della performance a livello organizzativo;
 - sistema di misurazione e valutazione della performance a livello individuale;
- 3) Di precisare che gli obiettivi così come strutturati determinano l'attività operativa dell'ente complessivamente considerata e che per la premialità dei dirigenti e delle loro direzioni si farà riferimento a quegli obiettivi individuati nel Piano quali obiettivi di performance (criterio economico della performance);
- 4) Di precisare che l'Amministrazione in questa fase sta rilevando gli indicatori volumetrici quantitativi delle attività afferenti agli obiettivi strategici di performance che verranno pertanto dettagliati in un momento successivo alla conclusione del percorso e comunque prima del monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi;
- 5) Di precisare che i Dirigenti ed i Responsabili di servizio sono incaricati dell'esecuzione e traduzione operativa degli obiettivi individuati ed approvati col presente atto, ciascuno per la parte di rispettiva competenza e funzione come individuati nel Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance allegato al presente atto quale parte integrale e sostanziale (All. A);
- 6) Di dare atto che il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato sulla base dei parametri individuati nella scheda di rilevamento contenente tutti gli indicatori necessari per la valutazione del raggiungimento dell'obiettivo;
- 7) Di precisare, altresì, che il raggiungimento degli obiettivi stessi permetterà di valutare l'attività di ciascun dirigente/responsabile e di misurare la performance della Direzione di appartenenza; sarà altresì utile per valutare l'apporto e la collaborazione a questo scopo dei dipendenti assegnati a ciascuna Direzione;
- 8) Di precisare, ancora, che nel contesto della valutazione si terrà conto dei risultati della performance organizzativa che, traendo vita dai risultati essenziali del conto consuntivo, permette di valutare e misurare l'andamento della gestione dell'Ente nel suo complesso che è determinata anche dalle performance gestionali registrate nelle singole Direzioni;
- 9) Di prendere atto che il Direttore generale è incaricato del coordinamento delle azioni rivolte al raggiungimento degli obiettivi individuati con il presente atto;
- 10) Di stabilire che le risorse premianti derivanti dal fondo destinato al risultato verranno attribuite sulla base di valori percentuali predeterminati per obiettivi premianti;

11) Di dare atto che il presente provvedimento è funzionale al PEG 2014 in ottemperanza con i disposti normativi vigenti (art. 169 comma 3-bis del D.Lgs. 267/2000);

**INDI
LA GIUNTA COMUNALE**

Stante l'urgenza di procedere al fine di consentire ai Dirigenti di porre in essere ogni attività per la realizzazione degli obiettivi assegnati;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione urgente e quindi immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL PRESIDENTE
(Denti Dr.ssa Daria)

IL SEGRETARIO GENERALE
(Stracuzzi Dr. Carmelo)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è in corso di pubblicazione presso questo Albo Pretorio per la durata di quindici giorni da oggi.

Vignola, 22.5.2014

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE CERTIFICA

CHE LA SUESTESA DELIBERAZIONE:

- E' DIVENUTA ESECUTIVA IL _____ PER DECORRENZA DEI TERMINI AI SENSI DI LEGGE;
- E' STATA DICHIARATA **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**;
- E' STATA _____

Vignola, lì

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi con inizio dal
_____ 22.5.2014 _____ e contro di essa non sono stati presentati reclami né opposizioni.

Vignola, lì

IL SEGRETARIO GENERALE