

# COMUNE DI CIMITILE

Prov. di Napoli

\*\*\*\*\*

N. 43 Reg.

del 25 Giugno 2015

COPIA: VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE.

OGGETTO: Approvazione del Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione.

L'anno duemilaquindici il giorno venticinque del mese di Giugno alle ore 13.30, con prosieguo, nella Sede Comunale regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone del **Dott. Francesco DI PALMA**, e degli Assessori :

N.	Cognome e Nome	Pres.	Ass	N.	Cognome e Nome	Pres	Ass
1	DI PALMA Francesco	X		4	PELUSO Rosanna	X	
2	SCALA Massimo	X		5	PANAGROSSO Tommaso L.	X	
3	DE RISI Michela	X					

- *Partecipa alla seduta il Segretario* : Dr. Felice Napolitano.

Constatato che l'adunanza è valida per numero degli intervenuti, il Presidente invita i componenti alla trattazione dell'argomento in oggetto.

Di quanto si è redatto il presente verbale, che previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

**IL SINDACO**

f.to (Dott. Francesco DI PALMA)

.....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

f.to (Dr. Felice NAPOLITANO)

.....

Ai sensi degli artt. 49 del d.lg.vo n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso il parere di competenza come segue:

- Per la regolarità tecnica: *favorevole*

Il Responsabile del Servizio interessato: f.to Dr. Enzo PIZZI

.....

- Per la regolarità contabile: *favorevole*

Il Responsabile del Servizio interessato: f.to Rag. Salvatore GAETANO

.....

## OGGETTO: Approvazione del Regolamento sul funzionamento del Nucleo di Valutazione

\*\*\*\*\*

### IL SINDACO

#### Premesso che:

- il Comune di Cimitile non ha mai adottato un regolamento specifico per il funzionamento dell'organo di valutazione ;
- che, a seguito dell'elezioni comunali e dell'insediamento della nuova amministrazione, occorre rinnovare l'organo di valutazione e che, pertanto, si rende necessario, prima della nomina del detto organismo, adeguare la disciplina regolamentare alla sopraggiunta legislazione;

#### Considerato che :

- con deliberazione n.12 del 27/2/2013, la Civit ha chiarito la non obbligatorietà della istituzione dell'organismo indipendente di valutazione, trattandosi di mera facoltà;
- in particolare la Commissione ha stabilito che : "ai sensi della delibera n. 23/2012, le regioni, gli enti regionali, le amministrazioni del servizio sanitario nazionale e gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà, e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16. Qualora, però, detti enti procedano alla nomina dell'OIV – o in applicazione della normativa di adeguamento ai principi del d. lgs. n. 150/2009, o per autonoma decisione – devono individuarne i componenti in conformità all'art. 14 dello stesso decreto e tenendo conto dei requisiti previsti dalla presente delibera, previo parere favorevole della Commissione. La formulazione della richiesta di parere e il successivo provvedimento di nomina spettano all'organo di indirizzo politico – amministrativo che, per quanto riguarda i comuni, va individuato nel Sindaco, in coerenza con quanto motivatamente deciso dalla Commissione con delibera n. 21/2012;
- nel parere del 21.12.2012 la Civit ha confermato che l'organo competente ad adottare il provvedimento di nomina dei componenti dell'organo di valutazione deve essere individuato nel Sindaco che, per questa funzione, è l'organo di indirizzo politico – amministrativo dell'ente locale.

- a seguito dell'entrata in vigore del Dl 10 ottobre 2012, n. 174- Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012, convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213 (in S.O. n.206, relativo alla G.U. 07/12/2012, n. 286) sono stati introdotti nuovi e pregnanti controlli agli Enti locali;
- Che il Consiglio comunale, con delibera n. 2 del 21 febbraio 2013, ha adottato il Regolamento dei controlli interni;

**Considerato, che, altresì,** tra le funzioni da attribuire all' organo di valutazione, ferma restando la competenza gestionale,

si rilevano :

- le attività di valutazione della performance dell'Ente, delle aree e dei relativi responsabili, sotto il profilo dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si completano con le attività del Revisore dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni (S.I.C.I.);
- nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, il ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del Piano della performance ed in particolare la guida alla stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione e l'elaborazione della relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- la sovrintendenza, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, ai processi di misurazione e valutazione del personale e delle relative premialità di merito di tutti i dipendenti, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
- la comunicazione delle criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
- la validazione della Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- la promozione ed attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
  - la rilevazione del livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - la verifica del grado di condivisione del sistema di valutazione;

- la valutazione dei collaboratori da parte dei rispettivi responsabili delle aree;
- la verifica, attraverso un'attività di mero supporto alla struttura che svolge il controllo di gestione di cui agli artt. 197 e 198 del D. Lgs. n. 267 del 2000, dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- la rielaborazione, adeguandolo ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, dei criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative;
- la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e relativa attestazione;
- la verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- la collaborazione, nella fase di prima applicazione, alla corretta implementazione del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009;

**Ravvisata** l'urgenza, anche al fine di dare gli opportuni impulsi all'attività relativa al ciclo della performance ed all'attuazione dei principi dell'amministrazione attiva, di definire la disciplina regolamentare dell'organo di valutazione.

**Valutata** la opportunità di esplicitare la propria autonomia regolamentare optando per un organo di valutazione diverso da quello di cui all'art. 14 del d.lgs. 150/2009, le cui caratteristiche si conformino alle esigenze e potenzialità di un ente locale di modeste dimensioni demografiche e di ridotte capacità organizzative;

**Ritenuto** di optare per la composizione monocratica del Nucleo, al fine di contenere la spesa annua.

### ***PROPONE DI DELIBERARE***

**1. approvare** il Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, che si compone di n. 11 articoli, nel testo allegato quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**2. informare** le R.S.U. aziendali e le OO.SS. Territoriali del presente deliberato ai sensi dell'art. 7 CCNL dell'1/4/1999 e s.m.i.;

**3. stabilire** che a far data dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle precedenti disposizioni sul regolamento di istituzione e di funzionamento dell'organismo interno di valutazione della performance e le altre norme regolamentari laddove incompatibili con le disposizioni del presente.

4. Di **demandare** al Servizio Affari Generali l'adozione degli atti consequenziali.

5. **pubblicare** il presente Regolamento nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

IL SINDACO

(Francesco DI PALMA)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Di Palma', written in a cursive style.

# REGOLAMENTO SUL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

## DEL COMUNE DI CIMITILE

### INDICE

Art. 1 .....	
Oggetto del Regolamento.....	
Art. 2 .....	
Composizione e nomina.....	
Art. 3 .....	
Requisiti .....	
Art. 4 .....	
Incompatibilità ed ineleggibilità .....	
Art. 5 .....	
Compenso .....	
Art. 6 .....	
Funzioni .....	
Art. 7 .....	
Sistema di misurazione e valutazione della performance .....	
Art. 8 .....	
Criteria per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009. ....	
Art. 9 .....	
Collocazione organizzativa e funzionamento .....	
Art.10 .....	
Norma Transitoria.....	
Art. 11 .....	
Disposizioni finali ed entrata in vigore.....	

## Art. 1

### **Oggetto del Regolamento**

1. Il presente regolamento disciplina, in conformità ai principi contenuti nel d.lgs. 150/2009 e successive modificazioni nonché della deliberazione n. 12 del 27.2.2013, le modalità organizzative e le funzioni del Nucleo di Valutazione.
2. Il Nucleo di Valutazione è l'organo di controllo interno chiamato a svolgere i compiti e le funzioni previste nel presente regolamento in posizione di indipendenza rispetto all'apparato amministrativo, garantendo autonomia e imparzialità di giudizio.

## Art. 2

### **Composizione e nomina**

1. Il Nucleo di Valutazione è composto da un componente esterno all'Ente, nominato dal Sindaco o dal Commissario Prefettizio, per un periodo di tre anni. L'incarico può essere rinnovato; il nucleo resta in carica fino alla nomina del nuovo Nucleo.
2. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata della nomina, purché adeguatamente motivata, nei casi di gravi inadempienze nonché nei casi di mancato rispetto del generale principio di imparzialità di giudizio.
3. Il Nucleo di Valutazione può rassegnare le dimissioni dall'incarico, garantendo comunque un preavviso di almeno trenta giorni, fatto salvo il riconoscimento economico delle prestazioni per il periodo dell'incarico esercitato.
4. La nomina sindacale del Nucleo di Valutazione avviene previa valutazione dei curricula degli interessati attestanti le competenze e le professionalità richieste per ricoprire l'incarico de quo. I curricula sono acquisiti mediante apposito avviso pubblico reso noto sul sito istituzionale dell'Ente e pubblicato all'albo pretorio on line dell'Ente.
5. Tutti gli atti del procedimento di nomina sono pubblici. In particolare, in conformità agli obblighi sulla trasparenza introdotti dall'art. 11 del D.lgs. 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune l'atto di nomina del Nucleo, il curriculum ed il relativo compenso.

## Art. 3

### **Requisiti**

1. Il componente il Nucleo di Valutazione deve essere in possesso del diploma di laurea, preferibilmente in materie giuridiche o economiche, conseguito secondo il vecchio ordinamento degli studi universitari, ovvero specialistica secondo il nuovo ordinamento, avere acquisito una specifica ed adeguata professionalità ed esperienza nel campo degli Enti locali nella materia della gestione del personale, della programmazione e gestione economica, delle risorse finanziarie.
2. I requisiti di cui al comma 1 sono comprovati da apposito curriculum acquisito con le modalità previste nel precedente art. 2, comma 4.

#### **Art. 4**

##### ***Incompatibilità ed ineleggibilità***

1. Il Nucleo di Valutazione non può essere nominato tra soggetti che svolgano funzioni pubbliche, sindacali o politiche o che abbiano con esse rapporti di collaborazione o consulenza, laddove tali funzioni o rapporti possano influenzare l'esercizio della funzione di componente del nucleo presso il Comune di Cimitile. La valutazione sulla sussistenza di tal incompatibilità è demandata alla Giunta comunale.
2. Non possono essere nominati i Revisori dei Conti del Comune.
3. Al Nucleo di Valutazione si applicano le cause di incompatibilità ed ineleggibilità stabilite per i Revisori dei Conti.

#### **Art. 5**

##### ***Compenso***

1. Al componente il Nucleo di valutazione spetta un compenso annuo, indicato nell'atto stabilito con l'atto di nomina del Sindaco, dell'importo di €. 11.000,00= oltre oneri, nel rispetto dei limiti legislativi e delle disponibilità di bilancio.

#### **Art. 6**

##### ***Funzioni***

Il Nucleo di Valutazione, svolge a favore del Comune i seguenti compiti:

- pone in atto le attività di valutazione della performance dell'Ente, delle aree e dei relativi, responsabili, sotto il profilo dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti. Tali attività si raccordano e si completano con le attività del Revisore dei Conti, in modo da realizzare il Sistema Integrato dei Controlli Interni(S.I.C.I.);
- svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e di supporto nell'elaborazione del Piano della performance; in particolare guidando la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali orientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
- può sovrintendere, previa specifica richiesta dei responsabili interessati, ai processi di misurazione e valutazione del personale e delle relative premialità di merito di tutti i dipendenti, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità, ferma restando la competenza

- esclusiva dei responsabili preposti alla valutazione del personale loro assegnato ai sensi delle previsioni contrattuali in materia;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo dell'Ente, nonché cura le medesime comunicazioni nei confronti degli organismi esterni di controllo;
  - valida la Relazione sulla performance definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
  - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
  - può curare, se chiesto dal Sindaco, la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
    - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
    - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
    - la valutazione dei collaboratori da parte dei rispettivi responsabili delle aree;
  - provvede alla verifica, attraverso un'attività di mero supporto alla struttura che svolge il controllo di gestione di cui agli artt. 197 e 198 del D. Lgs. n. 267 del 2000, dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
  - rielabora, adeguandolo ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, i criteri per la pesatura delle Posizioni Organizzative;
  - promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - collabora, nella fase di prima applicazione, alla corretta implementazione del ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 nel Comune;

## Art. 7

### ***Sistema di misurazione e valutazione della performance***

1. Al Nucleo di Valutazione è attribuito il compito di predisporre un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance secondo i principi contenuti nel D.lgs. 150/2009.
2. Il nuovo sistema di cui al presente regolamento sostituirà il previgente sistema di valutazione previa adozione da parte della Giunta comunale.

## Art. 8

### ***Criteria per la predisposizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle norme di principio contenute nel D.lgs. 150/2009.***

1. In conformità ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009, il Nucleo di Valutazione svolge l'attività di misurazione e valutazione della performance dei Responsabili delle unità organizzative e dell'Amministrazione nel suo complesso.
2. Ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale relativa al personale titolare di posizione organizzativa, il Nucleo di valutazione tiene conto:
  - a) degli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) della capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
3. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale non titolare di posizione organizzativa, è svolta da ciascun Responsabile di P.O. cui lo stesso è assegnato ed è collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
4. Il procedimento di valutazione – sulla base degli obiettivi definiti e assegnati agli incaricati di Posizione Organizzativa, unitamente alle risorse finanziarie, strumentali ed umane nonché dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori - si articola in 3 fasi:
  - monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione semestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;
  - valutazione finale, che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
  - rendicontazione dei risultati al Sindaco ed ai destinatari dei servizi.
5. Il Nucleo di valutazione, alla fine di ciascun esercizio finanziario, compila due graduatorie. Una proposta di graduatoria delle valutazioni individuali del personale Responsabile di Posizione organizzativa, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato nonché, dei premi previsti dal titolo III del D.lgs. 150/2009 ove istituiti. Una proposta di graduatoria sulla valutazione del restante personale, sulla base delle valutazioni svolte e trasmesse dai singoli Responsabili di Posizione organizzativa, relativamente al personale assegnato,

finalizzata all'attribuzione delle risorse destinate alla produttività e ai premi previsti al Titolo III del D.lgs. 150/2009 ove istituiti.

La proposta delle due graduatorie viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e l'attribuzione delle risorse accessorie al personale.

6. La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'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. 9**

##### ***Collocazione organizzativa e funzionamento***

1. Le sedute del Nucleo di valutazione della performance non sono pubbliche e devono essere verbalizzate; i verbali sono inviati, per conoscenza, al Sindaco.
2. Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le funzioni e le competenze indicate negli articoli precedenti del presente Regolamento, sulla base della documentazione fornita dai Responsabili di Posizione Organizzativa .
3. Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Nucleo di Valutazione risponde esclusivamente al Sindaco.
4. Il Nucleo di valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi e può richiedere ai Responsabili di Posizione Organizzativa, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia detenuta dal Comune, necessari all'espletamento delle funzioni assegnate.
5. Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dal Comune e si avvale di una struttura tecnica composta da un dipendente in servizio nell'Ente, in possesso di adeguata formazione ed esperienza individuato con apposito decreto. La struttura tecnica di supporto ha il compito di raccogliere e coordinare tutte le informazioni necessarie al nucleo per l'espletamento delle proprie funzioni. A tale

collaboratore spetta un compenso aggiuntivo annuo lordo nell'ambito degli istituti economici previsti dal vigente CCNL per il personale del comparto autonomie locali, nel rispetto delle norme di legge e contrattuali.

6. Il Nucleo riferisce, con cadenza almeno semestrale, al Sindaco sull'andamento della gestione, sull'attivazione del sistema di valutazione e sull'applicazione delle norme contrattuali, evidenziando le cause dell'eventuale mancato totale o parziale raggiungimento degli obiettivi e sulla corretta gestione, proponendo, altresì, possibili soluzioni anche a carattere organizzativo, nonché modifiche ed aggiornamenti al processo di controllo di gestione e al sistema di valutazione.

7. Il Nucleo di valutazione presenta al Sindaco, entro il mese di aprile dell'esercizio successivo, i risultati finali del controllo e le valutazioni a consuntivo operati per la successiva applicazione del sistema premiale riferito a tutto il personale dell'Ente o, in caso di motivato apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

#### **Art.10**

##### ***Norma Transitoria***

1. In fase di prima applicazione sono fatti salvi eventuali adempimenti di verifica o validazione di atti relativi agli anni precedenti.

#### **Art. 11**

##### ***Disposizioni finali ed entrata in vigore***

1. Per quanto non espressamente indicato nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni normative in materia.

2. Il presente regolamento entrerà in vigore contestualmente alla esecutività della deliberazione che lo approva.

3. Dall'entrata in vigore del presente regolamento cesseranno l'efficacia e l'applicabilità delle precedenti disposizioni sul regolamento di istituzione e di funzionamento del nucleo di valutazione della performance e le altre norme regolamentari incompatibili con le disposizioni del presente.

- E' copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

§ Li. 3 n. 211 2015

Il Segretario Comunale  
(Dr. Felice NAPOLITANO)

Il sottoscritto Responsabile incaricato delle pubblicazioni ;  
**attesa**

§ Che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nel sito informatico del Comune intestato il giorno \_\_\_\_\_ e vi resterà per quindici giorni consecutivi (artt.124, comma 1, d.lgs. n.267/2000 e 32, comma 1, Legge n.69/2009) ;
- E' stata comunicata con lettera prot. n. 5124 in data 20/05/15 ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125, comma 1, d.lgs. n. 267/2000;
- [ ] - E' stata trasmessa con lettera prot. n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ alla Prefettura di Napoli ai sensi dell'art. 135 comma 2, d.lgs. n.267/2000;

§ Dalla Residenza Municipale, li. \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
(Raffaele FOGLIA)

\* Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

- [ ] - decorsi 10 giorni dall'ultimo giorno di pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo (art.134, comma 3, d.lgs n.267/2000);
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, d.lgs. n. 267/2000).

§ Dalla Residenza Municipale, li. \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
(Raffaele FOGLIA)

§ Che la presente deliberazione:

- [ ] - E' stata trasmessa con lettera prot. n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ al Difensore Civico Comunale:
- [ ] - su iniziativa della Giunta Comunale (art. 127, comma 3, d.lgs. n.267/2000);
- [ ] - a richiesta dei Signori Consiglieri (art. 127, comma 1, d.lgs. n.267/2000).

§ Dalla Residenza Municipale, li. \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
(Raffaele FOGLIA)

\* Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

- [ ] - a seguito di conferma disposta con delibera consiliare n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ (art.127, comma 2, d.lgs. n.267/2000)

§ Dalla Residenza Municipale, li. \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
(Raffaele FOGLIA)

\* La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio \_\_\_\_\_  
Li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile Ufficio di Segreteria  
(Felice SPAMPANATO)