



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N° 104 DEL 04/07/2016

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL PERSONALE DIPENDENTE.

COMPONENTI LA GIUNTA COMUNALE		PRESENTE	ASSENTE
<i>DRAIA' FRANCESCA</i>	<i>SINDACO</i>		X
<i>TROVATO ALFONSO</i>	<i>ASSESSORE</i>		X
<i>GRECO CONCETTA</i>	<i>ASSESSORE</i>	X	
<i>SERRAVALLE VINCENZO</i>	<i>ASSESSORE</i>	X	
<i>RICCOBENE FABIO</i>	<i>ASSESSORE</i>	X	

3

2

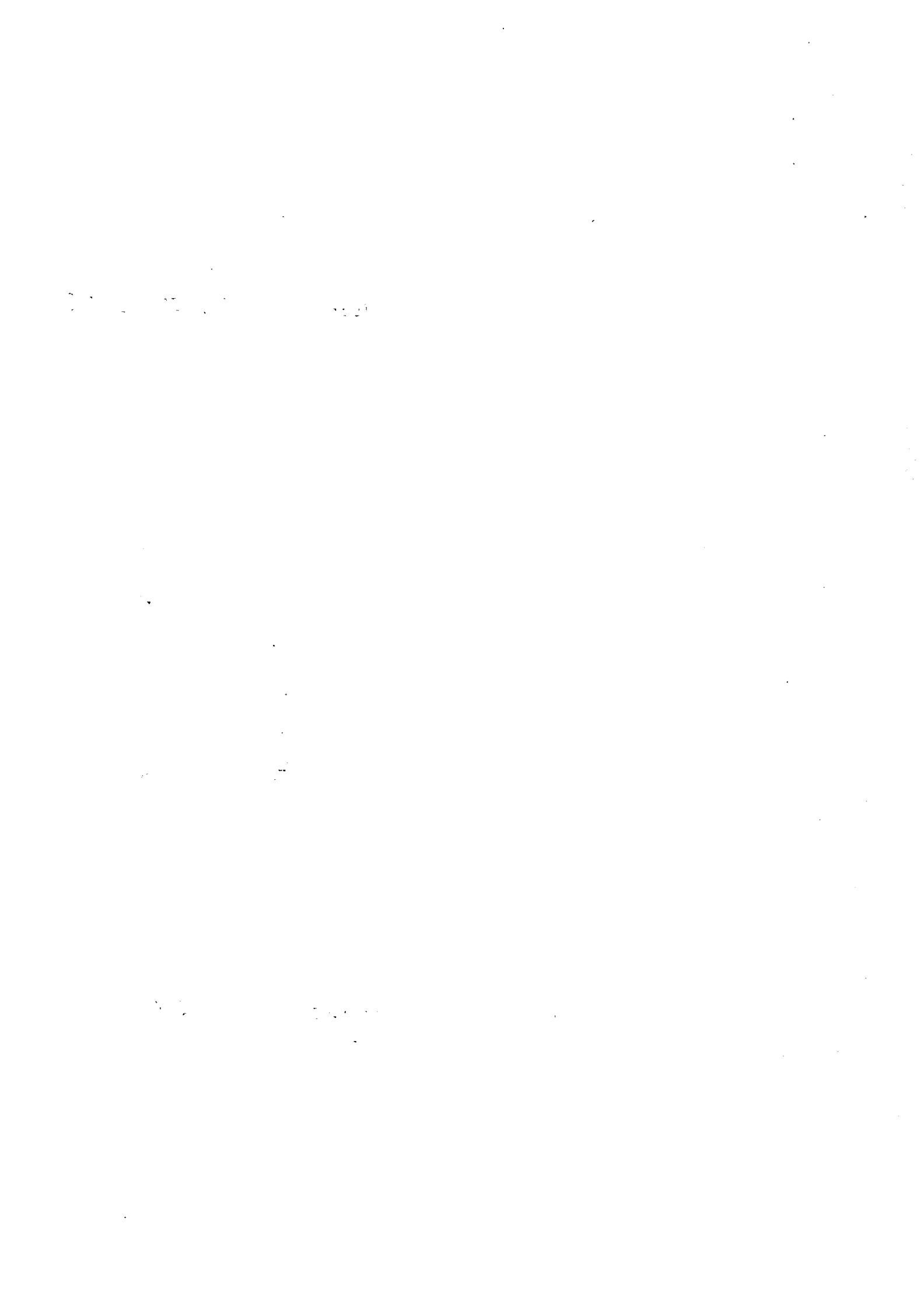
**Regolarità Tecnica** attestata ed acquisita dal Responsabile del Settore Affari Generali All. n. ( 2 ) che è parte integrante dell'atto deliberativo.

**Regolarità Contabile** attestata ed acquisita dal Responsabile del Settore Economico Finanziario All. n. (3) che è parte integrante dell'atto deliberativo.

L'anno duemilasedici, il giorno 04, del mese di luglio, alle ore 18,10, nella Sede Municipale del Comune di Valguarnera Caropepe.

LA GIUNTA COMUNALE

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Alfredo Verso.



VISTO l' O.R.E.L.;

VISTA la L.R. n° 44/91;

Visto l'art.12 della L.R. 30/00;

Visto lo Statuto Comunale approvato con delibera C.C. n. 119 del 17/11/2003;

Preso atto che sulla proposta risulta attestata la Regolarità Tecnica - allegato n. ( 2 )

Preso atto che sulla proposta risulta attestata la Regolarità Contabile - allegato n. ( 3 );

Ritenuto che la sottoscrizione dei pareri ai sensi dell'art.12 della L.R. 30/00 equivale ad attestazione di regolarità formale e sostanziale del provvedimento;

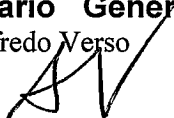
Ad unanimità di voti espressi in forma palese legalmente resi e accertati;

**DELIBERA**

- 1) Approvare la proposta del Responsabile del Settore AA.GG., su direttiva sindacale, che è parte integrante del presente provvedimento.

letto, approvato e sottoscritto,

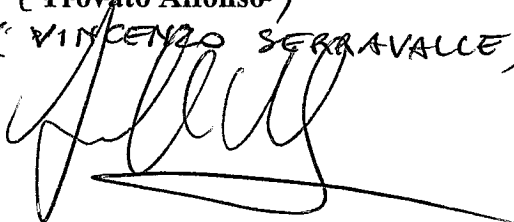
**Il Segretario Generale**  
Alfredo Verso



**L'Assessore Anziano**

(~~Trovato Alfonso~~)

(VINCENTO SERRAVALLE)



**X Il Sindaco**

Francesca Draia

IL VICE-SINDACO

(CONCETTA CRECO)





## COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

ALL.1)

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL PERSONALE DIPENDENTE.**

**PROPONE: Il Responsabile del Settore AA.GG.**

**Viste** le determinazioni n. 24 del 10/02/2016 e n. 58 del 17/03/2016 con le quali è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate al personale dipendente, per l'anno 2016, e contestualmente impegnate le relative risorse finanziarie;

**Vista** la direttiva sindacale prot. n. 3544 del 24/03/2016 in ordine alla destinazione delle predette risorse;

**Rilevato** che, fra gli obiettivi prioritari di questa Amministrazione, si rileva che è intenzione procedere alla adozione di un Regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica "orizzontale", per permettere al personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze;

**Visto** il verbale della seduta di Delegazione Trattante in data 30 marzo 2016, dal quale si rileva il parere favorevole della stessa sulla proposta formulata dall'Amministrazione Comunale circa l'importo complessivo delle risorse, per l'anno in corso, da destinate a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività;

**Vista** la bozza di Regolamento per la progressione economica orizzontale del personale dipendente, predisposta dal competente Servizio Personale, composta da n° 8 (otto) articoli e 3 (tre) allegati, contenente i criteri generali e specifici per concorrere alla selezione, il metodo di attribuzione dei punteggi e la valutazione;

**Ritenuta** la stessa conforme alle direttive emanate e, pertanto, meritevole di approvazione;

**Considerato** che in data 1° giugno 2016 è stata data la preventiva informativa ai sindacati ai fini dell'eventuale concertazione, procedura che, in assenza di comunicazioni, è da considerare conclusa;

**Atteso** che le progressioni economiche orizzontali verranno attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendente, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali acquisite ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente;

**Rilevato** che, su proposta dell'Amministrazione e sulla base delle risorse disponibili, per l'anno 2016 verranno effettuate le progressioni orizzontali per il 50% del personale di cat. A,B,C e D;

**Visti:**

- l'art. 13 del CCNL 31/03/1999
- l'art. 5 del CCNL 31/03/1999
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il vigente CCDI;
- il D.lgs n. 267/2000;
- il D.lgs 165/2001;

**Per quanto sopra esposto**

### **PROPONE**

**1) Approvare**, per le motivazioni espresse in premessa, l'allegato **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**, composto da n° 8 (otto) articoli e 3 (tre) allegati.

**3) Disporre** che, per l'anno 2016, vengano effettuate progressioni orizzontali per il 50% del personale di cat. A,B,C,e D.

2) **Demandare** al Responsabile del Settore AA.GG. di emanare tutti gli atti gestionali consequenziali relativi alla selezione interna per l'attribuzione della progressione orizzontale al personale dipendente avente diritto.

3) **Pubblicare** il Regolamento approvato sul sito internet dell'Ente e all'Albo Pretorio, per rimanervi affisso 15 gg. consecutivi.

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE AA.GG.**  
**Dott.ssa Silvana Arena**





COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ALL.N. (2)

OGGETTO PROPOSTA : APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AA.GG.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della legge regionale n. 30/00, in ordine alla regolarità tecnica della proposta, si esprime PARERE favorevole

Sede Municipale 4 LUGLIO 2016

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
Dott.ssa Silvana Arena

Il Responsabile del procedimento  
M. Lianza

M. Lianza



**COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE**

1

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ALLEGATO N. (2 )**

**OGGETTO PROPOSTA: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE AL PERSONALE DIPENDENTE.**

**RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO E FINANZIARIO**

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della legge regionale n. 30/00, in ordine alla regolarità contabile della proposta, si esprime PARERE: FAVOREVOLE.

Sede Municipale 4-07-2016.

**Il Responsabile del Settore  
Dott. Calogero Centonze**



# **COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE**

## **REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

Approvato con delibera di G.C. n. 104 del 04/02/2016



## **INDICE**

**Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

**Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

**Art. 3 - NUMERO DELLE POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

**Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA  
SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

**Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

**Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

**Art. 7 - VALUTAZIONE**

**Art. 8 - MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

ALLEGATO A

ALLEGATO B

ALLEGATO C

## **Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
  - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
  - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
  - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

## **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

## **Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE**

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono, inoltre, offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

#### **Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA**

1. Il Responsabile del Settore AA.GG. provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande.
2. Le graduatorie vengono formulate dal Servizio del Personale per ciascuna posizione economica.
3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

#### **Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni dal 1° gennaio dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
  - ferie, riposo compensativo;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - astensione per maternità;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

#### **Art. 6 - REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

➤ **Esperienza acquisita**

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un Ente Locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

➤ **Arricchimento professionale**

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;

- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

➤ **Formazione e aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;
- Svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le proprie mansioni di ufficio;
- Attestati e patentini di mestiere specifici.

➤ **Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti**

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

**Nei risultati ottenuti si valutano:**

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

**Art. 7 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B e C (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica) e sulla base di colloquio individuale sulle materie di rispettiva competenza con particolare riferimento alle novità normative.
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

**Art. 8 – VALUTAZIONE.**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B e C e dall'Organismo Indipendenti di Valutazione

per i dipendenti di categoria D.

2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Valguarnera Caropepe, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.

3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale.

All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente

## ALLEGATO A

### PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

<b>Categoria</b>	<b>Esperienza acquisita</b>	<b>Arricchimento professionale</b>	<b>Formazione e aggiornamento</b>	<b>Valutazione della prestazione</b>	<b>Colloquio individuale</b>	<b>Totale massimo</b>
A	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100
B	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100
C	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100
D	Punti 5	Punti 20	Punti 10	Punti 35	Punti 30	100

## ALLEGATO B

### VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie A - B - C

DIPENDENTE \_\_\_\_\_ CAT. \_\_\_\_\_

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 70 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 10 anni: punti 2 da 11 a 15 anni: punti 3 oltre 15 anni: punti 5	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 10) Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) Minima: punti 2 Buona: punti 5 Rilevante: punti 7 Elevata: punti 10	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 1 corso: punti 1 2 corsi: punti 3 3 corsi: punti 5 oltre 3 corsi: punti 7 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si: punti 3 No: punti 0	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 35 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 35 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

**Categoria D**

**DIPENDENTE** \_\_\_\_\_ **CAT.** \_\_\_\_\_

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 75 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

<b>Esperienza acquisita: Valore massimo 5 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 10 anni: punti 2 da 11 a 15 anni: punti 3 oltre 15 anni: punti 5	
<b>Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1. Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (punti 6) Minima: punti 1 Buona: punti 2 Rilevante: punti 4 Elevata: punti 6 Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" (punti 4) Minima: punti 1 Buona: punti 2 Rilevante: punti 3 Elevata: punti 4 3. Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi e alle esigenze di flessibilità (punti 6) Minima: punti 1 Buona: punti 2 Rilevante: punti 4 Elevata: punti 6 4. Capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro (punti 4) Minima: punti 1 Buona: punti 2 Rilevante: punti 3 Elevata: punti 4	
<b>Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 20 punti</b>	<b>Punteggio</b>
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati 1 corso: punti 4 2 corsi: punti 7 3 corsi: punti 10 oltre 3 corsi: punti 15 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si: punti 5	



No: punti 0	
<b>Prestazione individuale: valore massimo parziale 30 punti</b>	<b>Punteggio</b>
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 30 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	





## COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE

### IL SEGRETARIO GENERALE

#### ATTESTA

che la presente deliberazione della G.C. n. 104 del 04/01/16 in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991 n. 44, è stata affissa all'albo pretorio del Comune di Valguarnera in data 05/01/2016 per rimanervi quindici giorni consecutivi ( art.11, comma 1°, come modificato dall'art.127, comma 21, della l.r. n. 17/04)

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Sede Municipale, \_\_\_\_\_.

### IL SEGRETARIO GENERALE

#### ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L. R. 3 dicembre 1991, n. 44 , pubblicata all'albo pretorio del Comune di Valguarnera Caropepe per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione ( L.R. n.44/94 art.12, comma 1 ) ;
- a seguito di dichiarazione di immediata esecutività

Sede Municipale, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE