



COPIA

# COMUNE DI OSCHIRI

## *Provincia di Sassari*

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

**N° 104 del 21 Maggio 2004**

**OGGETTO: REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE ED IL CONFERIMENTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E LA MISURAZIONE DEI RISULTATI. APPROVAZIONE.**

L'anno **duemilaquattro**, addì **ventuno** del mese di **Maggio** alle ore **10.00**, nella Casa Comunale si è riunita la **GIUNTA MUNICIPALE** presieduta dal **Sig. Perinu Antonio** nella sua qualità di **Sindaco** e con l'intervento dei **Sigg.ri Assessori**.

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
ASARA Renato	Xxxx	
CHISCUZZU Pietro	Xxxx	
SOLINAS Angelo	Xxxx	
FODDAI Immacolata	Xxxx	
USAI Piero Raffaele		Xxxx
FILIGHEDDU Angelo	Xxxx	

Assiste alla seduta il **Segretario Comunale DEMURTAS Dott.ssa Piera Antonia**.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti, il presidente dichiara aperta la seduta.

#### LA GIUNTA MUNICIPALE

**DATO ATTO** che con Delibera di Giunta Comunale n. 133 del 29 settembre 1999, esecutiva, è stato approvato il regolamento per la costituzione del nucleo di valutazione per il controllo interno in base alle norme dell'art. 9, comma 6°, lett. c) del CCNL 1998/2001 e che con successiva Deliberazione del Consiglio Comunale n° 33 del 1 ottobre 2002 è stato disposto di aderire alla gestione in forma associata del Nucleo di Valutazione con le amministrazioni delle Comunità Montana n. 5 del Logudoro, con sede in Bonorva; Comunità Montana n. 6 del Monte Acuto con sede in Ozieri; Comunità Montana n. 7 del Goceano, con sede in Bono; le amministrazioni comunali di Alà dei Sardi, Banari, Bonnannaro, Bono, Bonorva, Borutta, Bottida, Bultei, Burgos, Cossioine, Giave, Illorai, Mara; Mores, Nughedu San Nicolò, Nule, Padria, Pozzomaggiore, Semestene, Siligo, Tiesi e Torralba.

**CHE** il Comune ha ottemperato ad attuare i principi di razionalizzazione di cui al D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni.

**CHE** ha ridefinito le strutture organizzative e le dotazioni organiche dell'Ente, con Deliberazione di Giunta Municipale n. 59 del 21.04.2004.

**CHE** il Comune attualmente dal punto di vista organizzativo è ripartito in servizi specifici di attività e precisamente:

	<b>AREA</b>	<b>SERVIZIO</b>	<b>UFFICIO</b>	<b>FUNZIONI</b>
1	<b>Area economica, finanziaria</b>	Gestione Bilancio, Contabilità e Controllo di Gestione, Ufficio Ragioneria, Ufficio Recupero Crediti, Ufficio Tributi, Ufficio entrate patrimoniali e da attività produttive, Ufficio Economato, Ufficio Acquisti, Ufficio del personale, Ufficio dei procedimenti disciplinari.		<b>Istruttore direttivo categoria D1 Responsabile Unico</b>
			Ufficio Economato Ufficio Acquisti	<b>Istruttore Ragioniere categoria C1</b>
			Ufficio Personale Ufficio dei procedimenti disciplinari	<b>Istruttore Ragioniere categoria C1</b>
			Ufficio Tributi Ufficio entrate patrimoniali e da attività produttive	<b>Istruttore Ragioniere categoria C1</b>
			Ufficio ragioneria	<b>Istruttore Ragioniere categoria C1</b>
2	<b>Area tecnica</b>	Urbanistica, Edilizia privata, Lavori Pubblici, servizio tecnico - manutentivo, ambiente, ecologia, patrimonio immobiliare, sportello unico imprese, cimiteri comunali, aree verdi, protezione civile, tenuta inventario; ufficio contratti		<b>Istruttore direttivo Tecnico categoria D1 responsabile unico</b>
			Urbanistica, edilizia privata, rete idrica e fognaria, ambiente, cimitero, contratti protezione civile	<b>Istruttore amministrativo settore tecnico C1</b>
			Opere pubbliche, servizi tecnico - manutentivi, gestione e conservazione del patrimonio immobiliare, viabilità, sicurezza sul lavoro	<b>Istruttore amministrativo settore tecnico C1</b>
			Ufficio espropriazioni Ufficio catasto Sportello unico alle imprese	

□

				<b>Esecutore amministrativo categoria B1 con funzioni di operatore video scrittura</b>
				<b>Esecutore generico con funzioni di necroforo categoria A</b>
				<b>Esecutore generico categoria A Con funzioni di autista, magazziniere e operaio generico</b>
3	<b>Area Affari Generali Stato civile, leva elettorale</b>	Ufficio Protocollo, Archivio storico e corrente, Rapporti con gli Organi istituzionali, Diritto di accesso agli atti e informazione, Guida ai servizi, reclami, U.R.P. rapporti con servizio veterinario, tenuta atti segreteria, Attività di sostegno al settore agricolo. Ufficio Anagrafe, Stato civile, leva e elettorale, Ufficio statistiche e censimenti.		<b>Istruttore direttivo categoria D1 Responsabile Unico</b>
			Ufficio anagrafe, stato civile, leva e elettorale; Ufficio statistiche - e censimenti; Polizia mortuaria	<b>N. 2 Istruttori amministrativi categoria C1</b>
			Ufficio Protocollo, Archivio, Accesso agli atti, guida ai servizi	<b>Istruttore amministrativo categoria C1</b>
			Messo notificatore albo pretorio e operatore video scrittura	<b>Esecutore amministrativo categoria B1</b>
4	<b>Area dei Servizi Sociali Cultura Pubblica Istruzione Spettacolo e Sport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Settore Assistenza Anziani e soggetti totalmente e parzialmente non autosufficienti</li> <li>- Settore Assistenza Disabili</li> <li>- Settore Assistenza Minori e Adolescenti</li> <li>- Settore Assistenza particolari categorie di cittadini, Nefropatici, Talassemici, Sofferenti mentali, emigrati di rientro e ricoverati presso centri di cura e riabilitazione</li> <li>- Settore tossicodipendenze</li> <li>- Settore famiglia e genitorialità</li> </ul>	Attività del Servizio Sociale Professionale e Segretariato Sociale – Assistenza domiciliare Anziani e Disabili – Predisposizione di piani personalizzati per portatori di handicap grave (Legge n°162/98)- Tutela dei Minori, Interdetti e Inabilitati e rapporti con i Tribunali – Rapporti con le associazioni di volontariato e le Cooperative Sociali del territorio. Responsabile della Comunità Alloggio per anziani “G. Sanna” -	<b>Istruttore direttivo categoria D1</b>          <b>Istruttore amministrativo categoria C1</b>

			<p>Responsabile della Ludoteca Comunale-Attuazione piano socio assistenziale comunale rapporti con servizi socio-sanitari del territorio ed in particolare quelli della A.S.L: n°1 di Sassari del distretto di Ozieri – Gestione dei contributi a destinazione vincolata delle leggi di settore relative a Nefropatici Talassemici, Rette Aias e sofferenti mentali.</p> <p>Responsabile servizio informagiovani e informanziani</p>	
		<p>Gestione Biblioteca comunale; Contributi L.R.64/50; Assistenza scolastica: trasporto alunni, servizio mensa scolastica, erogazione borse di studio, rimborso spese viaggio e trasporto, competenze di cui alla L.R. 31/84; gestione dei contributi regionali e statali di settore.</p> <p>Procedimenti inerenti il funzionamento delle scuole esistenti nel territorio e rapporti con le stesse; gestione dei contributi regionali e statali di settore.</p> <p>Gestione delle manifestazioni culturali, sportive e di animazione programmate dall'Amministrazione; erogazione dei contributi per lo svolgimento di attività culturali e sportive. Gestione dei contributi regionali e statali inerenti le manifestazioni in oggetto.</p> <p>Tenuta albo associazioni sportive, culturali e di volontariato.</p>	<p>Biblioteca – L.R. 64/50- Scuole- trasporto alunni- mense – contributi studenti scuole superiori – LL.RR. 31/84-6/2001-62/2000</p> <p>Manifestazioni culturali ex LR 17/50-contributi sport - tempo libero-animazione estiva – Fornitura libri scolastici –interventi LR 26/96- Procedimenti inerenti il funzionamento delle scuole esistenti nel territorio e rapporti con le stesse – legge 26/96</p>	<p><b>Istruttore direttivo categoria D1</b></p> <p><b>Istruttore amministrativo categoria C1</b></p>
5	<b>Area Polizia Municipale</b>	<p>Accertamento in materia di violazione del codice della strada- violazione delle norme urbanistiche ed ambientali commercio, – Prevenzione, vigilanza e sicurezza – Polizia amministrativa</p>	<p>Accertamento in materia di violazione del codice della strada- violazione delle norme urbanistiche ed ambientali commercio, - Prevenzione, vigilanza e sicurezza–Randagismo – noleggio di rimessa - Polizia amministrativa -</p>	<p><b>N° 1 istruttore direttivo</b></p> <p><b>N° 3 Istruttori C agenti</b></p>

6	<p><b>Area Servizio elettrico e illuminazione pubblica*</b></p> <p><b>NB – D.Lgs. Bersani</b></p>	<p>Erogazione energia elettrica Mt e Bt-in centro ed agro; Servizio illuminazione pubblica;</p>		<p><b>Istruttore direttivo D1 Responsabile unico vacante</b></p>
			<p>Rapporti con l'utenza; stipula contratti di fornitura; procedimenti e rapporti connessi con U.T.F., Cassa Conguaglio GRTN, Enel, Autorità per l'energia elettrica e con Ministero delle Finanze per comunicazione contratti fornitura; predisposizione liste di carico e bollettazione; gestione morosi; procedimenti di acquisto beni e servizi per la gestione dei servizi di erogazione energia elettrica e illuminazione pubblica, su segnalazione, ove necessario, dei tecnici impiantisti;</p>	<p><b>Istruttore amministrativo categoria C1</b></p>
			<p>Attuazione e organizzazione degli interventi sulle reti di distribuzione e di illuminazione pubblica. Gestione del magazzino con riferimento ai materiali di pronto utilizzo per manutenzione e gestione delle reti di distribuzione e illuminazione pubblica. Organizzazione e gestione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elettrici degli immobili comunali. Gestione e organizzazione degli allacci per pubbliche</p>	<p><b>Elettricista capo categoria B3</b></p>

manifestazioni.	
Collaborazione con l'elettricista capo per lo svolgimento delle mansioni tecniche assegnate all'area.	<b>n. 3 Elettricisti impiantisti categoria B1</b>

**VALUTATO** che le aree delle posizioni organizzative, di cui all'art. 8, del CCNL 1998/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sono contraddistinte da elevata responsabilità di prodotto e di risultato e sono attivate qualora ricorrano:

- a) funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
- c) attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

**CHE** questo ente in relazione ai presupposti suddetti e considerate le caratteristiche della propria organizzazione con riferimento alle dimensioni, alla tipologia e allo stadio di sviluppo dell'organizzazione stessa, intende far coincidere l'Area delle posizioni organizzative con le unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, denominate Aree, le quali operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi degli organi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati.

**CHE** in considerazione di quanto detto ed in coerenza di quanto disposto dai C.C.N.L. si intende determinare la valutazione (pesatura) delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione agli incaricati in attuazione del metodo quantitativo e analitico del punteggio che determina i fattori di valutazione ed il grado degli stessi, nel seguente modo:

- **Complessità organizzativa - Punti massimi 600**
- **Responsabilità gestionale - Punti massimi 400**

**A) Complessità organizzativa:** questo fattore fornisce la misurazione del livello di relazione esistente tra le risorse assegnate strutturali ed umane e le competenze

professionali, manageriali e progettuali necessarie alla Posizione per operare efficacemente e raggiungere le finalità istituzionali. Il fattore misura gli aspetti di complessità intesa come integrazione sinergica tra gli aspetti di quantità e qualità di risorse e gli analoghi aspetti di competenza specialistica, gestionale e generale. Gli aspetti di competenza e professionalità sono aspetti prioritari del fattore (e quindi sarà assegnato un punteggio maggiore), in ossequio al principio che forti capacità, esperienze e professionalità sopperiscono, in termini di risultati conseguibili, scarse risorse disponibili. A fronte di carente professionalità, capacità e \ o esperienza, invece, anche forti dotazioni di risorse non garantiscono gli stessi risultati.

I sottofattori che compongono il fattore sono:

**a 1 Consistenza risorse umane affidate - Punt Max 100:** per questo sub-fattore vengono prese in considerazione il numero delle risorse umane assegnate al responsabile e la categoria di appartenenza nel modo seguente:

- categoria economica A: n. 5 punti x n. dipendenti della categoria attribuiti all'Area;
- categoria economica B: n. 10 punti x n. dipendenti della categoria attribuiti all'Area;
- categoria economica C: n. 20 punti x n. dipendenti della categoria attribuiti all'Area;
- categoria economica D: n. 25 punti x n. dipendenti della categoria attribuiti all'Area;

**a 2 complessità tecnico-operativa dell'attività e grado di rischio sul piano amministrativo, contabile, civile e penale: - Punt Max 150:** sono da valutare il grado di disomogeneità, di variabilità ed i vincoli di contesto in cui si svolge l'attività; il tipo di responsabilità civile, contabile, amministrativa e penale connessa allo svolgimento dei servizi assegnati. Si utilizza quale elemento di misurazione il numero dei servizi attribuiti all'Area caratterizzati da complessità, elevata responsabilità e valenza strategica:

- direzione in posizione apicale di servizi da 7 a 12 - molto elevata = punti 80;
- direzione in posizione apicale di servizi da 13 a 30 estremamente complessa = punti 150

**a3 livello di competenza professionale, manageriale e progettuale - Punt Max 200:** con questo sub-fattore di valutazione si intende apprezzare il grado di esperienza, l'unicità della posizione organizzativa e l'esigenza di aggiornamento; pertanto sono da valutare il fabbisogno di innovazione nei processi, nei servizi, nelle attività e nel quadro delle relazioni richiesto alla posizione; l'importanza e la criticità della posizione rispetto ai programmi di medio - lungo periodo del Comune.

- elevato = 100;
- molto elevato = 200

**a4 intensità relazioni esterne ed interne - Punt Max 150:** relazioni interne da valutare in rapporto al quadro degli interlocutori istituzionali ed al collegamento con il resto della struttura, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi; relazioni esterne da valutare in relazione alle istituzioni o ai destinatari delle prestazioni, con i quali la posizione ha rapporti più o meno continui e complessi:

- elevata = 80;
- molto elevata = 150

**B) Responsabilità gestionale:** questo fattore misura il livello di responsabilità per lo svolgimento delle attività di gestione richieste alla Posizione. Gestire significa relazionare il sistema delle risorse con il sistema degli obiettivi. I sottofattori che compongono il fattore sono :

**b1 numero responsabili di procedimento da gestire presenti nell'area della posizione – Punt Max 150:**

- da 1 a 2 = 80;
- da 2 in su = 150

**b2 responsabilità risorse finanziarie gestite = Punt Max 150 (responsabilità di centri di costo \ ricavo):**

Per questo sub-fattore vengono prese in considerazione le spese attribuite ricadenti nel titolo 1 del bilancio e le entrate attribuite e ricadenti nel titolo 1 e nel titolo 3 del bilancio, e la responsabilità di centri di costo \ ricavo con la seguente graduazione:

- da € 5.000 a € 50.000 = 80;
- oltre € 50.001 = 150

**b3 responsabilità progetti speciali/gruppi di lavoro = Punt Max 100:** da valutare la tipologia dei progetti assegnati ad ogni posizione organizzativa in termini di complessità, responsabilità e valenza strategica con la seguente graduazione:

- elevata = 70;
- molto elevata = 100

**CHE** attraverso la graduazione dei fattori di valutazione e applicando dunque il metodo analitico del punteggio, si può assegnare oggettivamente una graduazione di valutazione pari rispettivamente:

- Complessità organizzativa: la funzione è valutata massimi punti 600 (a1+a2+a3+a4);
- Responsabilità gestionale: la funzione è valutata massimi punti 400 (b1+b2+b3);

Totale punteggio massimo punti 1000

**EVIDENZIATO** che la graduazione della valutazione consente l'individuazione di una indennità di posizione diversificata all'interno dei limiti minimi di € 5.164,56 e massimi di € 16.000,00 per 13 mensilità, in attuazione di quanto disposto dall'art. 10, del CCNL 31.03.1999 e successive modifiche ed integrazioni;

**CHE** l'Amministrazione intende individuare per le posizioni organizzative tre fasce retributive e precisamente :

- fascia A indennità annua € 5.500,00
- fascia B indennità annua € 7.000,00
- fascia C indennità annua € 8.000,00

**CONSIDERATO** che i trattamenti sopra indicati assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo di lavoro compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del CCNL 1998/2001, salvo diversa disposizione normativa;



**EVIDENZIATO**, altresì, che va formalizzata una retribuzione di risultato nella misura del 25% della indennità di posizione come sopra individuata e che la suddetta retribuzione costituisce un compenso lordo da corrispondersi a seguito di valutazione annuale rispettivamente pari a:

- fascia A indennità annua € 1.375,00
- fascia B indennità annua € 1.750,00
- fascia C indennità annua € 2.000,00

**CHE** la valutazione ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, in attuazione del metodo quantitativo e analitico del punteggio che determina i fattori di valutazione ed il grado degli stessi, si basa sui seguenti fattori:

**A) Attuazione degli obiettivi assegnati - punti massimi 600;**

**B) Prestazioni e competenze manageriali ed organizzative - punti massimi 400**

**A) Attuazione degli obiettivi assegnati:** da valutare in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel PEG o in altri strumenti programmatici nel modo seguente:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi inferiore o uguale al 50%: insufficiente – punti 0;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi compreso tra il 51% e il 70%: sufficiente – punti 200;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi compreso tra il 71% e il 90%: buono – punti 400;
- Grado di raggiungimento degli obiettivi superiore al 91%: ottimo – punti 600;

**B) Prestazioni e competenze manageriali ed organizzative** ossia insieme di capacità, esperienze e conoscenze che definiscono gli atteggiamenti e i comportamenti direzionali dei responsabili: da valutare sulla base dei seguenti sub – fattori:

- **B1 conduzione della struttura e individuazione delle priorità operative – punti massimi 200:** da valutare in relazione alla capacità dimostrata nel condurre la struttura assegnata espressa mediante la qualità del rapporto con i collaboratori. Sarà altresì valutata la capacità dimostrata nell'elaborare progetti, programmi, piani di lavoro attuativi di scelte prioritarie contenute nei documenti di programmazione:
  1. insufficiente 0
  2. sufficiente 50
  3. buono 100
  4. ottimo 200
- **B2 Gestione delle relazioni interne ed esterne:** da valutare in relazione alla capacità di rispettare i tempi e le scadenze sia relativamente alle esigenze degli

utenti che per quelle dei servizi interni, anche in riferimento ai dati necessari per il controllo di gestione. In tale ambito sarà considerata anche la disponibilità a partecipare attivamente a gruppi di lavoro ed eventualmente assumere il coordinamento, nonché i risultati e i comportamenti tenuti:

1. insufficiente 0
2. sufficiente 50
3. buono 100
4. ottimo 200

**CHE** si reputa opportuno non corrispondere l'indennità di risultato se il punteggio assegnato complessivamente sulla base dei criteri sopra indicati risulta inferiore a 500 e, in caso di punteggio superiore, attribuire la suddetta indennità in base ai punti riportati, secondo la seguente proporzione:  
indennità massima di risultato della fascia di appartenenza : 100 = 1000 : punti riportati (non inferiori a 500).

**CONSIDERATO** che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative devono essere conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 5 anni sulla base di criteri predeterminati e con atto scritto e motivato, e che possono essere rinnovati con le medesime modalità;

**RITENUTO** legittimo far decorrere dal 01/01/2004 il nuovo sistema relativo al trattamento della retribuzione di posizione e l'attribuzione della retribuzione di risultato dei dipendenti interessati, nella considerazione che, dalla suddetta data, con provvedimenti della Giunta l'indennità di posizione è stata determinata e corrisposta nella misura minima, salvo conguaglio, nelle more dell'approvazione del relativo regolamento;

**VISTO** il D.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modifiche ed integrazioni;

**PRESO ATTO CHE** il presente provvedimento comporta aumento di spesa e che trova copertura nel Bilancio di Previsione 2004 e nei Conti Consuntivi degli esercizi di competenza, in quanto, ai sensi dell'art. 11 del CCNL del 31/03/1999 l'intero importo è a carico del bilancio comunale;

**VISTE** le norme dell'art. 35 della Legge 8 giugno 1990, n. 142 e s.m.i.;

**VISTI** gli art. 8, 9, 10, 11, 16, comma 2, lettere b) e c) del C.C.N.L. 31.03.99 e s.m.i.;

**VISTO** il Regolamento per l'istituzione ed il conferimento delle Posizioni Organizzative e la misurazione dei risultati allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante.

**RICHIAMATO** l'art.16 comma 2 del CCNL stipulato il 31.03.1999 in attuazione del quale il presente regolamento rientra tra gli argomenti oggetto di concertazione e precisato che conseguentemente la presente deliberazione corredata del regolamento deve essere trasmessa ai rappresentanti delle OO.SS, per quanto di competenza.

**ACQUISITI** i pareri favorevoli dai responsabili dei servizi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Con voti unanimi legalmente espressi .

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

1. Di approvare il "Regolamento per l'istituzione ed il conferimento delle Posizioni Organizzative e la misurazione dei risultati allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante;
2. Di dare atto che rientra nella competenza del Sindaco il conferimento dell'incarico ai responsabili delle posizioni organizzative con proprio decreto, e che l'attribuzione e la liquidazione dell'indennità di risultato sarà disposta a seguito di valutazione del nucleo di valutazione per ciascuna posizione organizzativa;
3. Di dare applicazione dal 01/01/2004 al nuovo sistema relativo al trattamento della retribuzione di posizione e l'attribuzione della retribuzione di risultato dei dipendenti interessati, nella considerazione che dalla suddetta data, con provvedimenti della Giunta l'indennità di posizione è stata determinata e corrisposta nella misura minima, salvo conguaglio, nelle more dell'approvazione del relativo regolamento;
4. Di dichiarare che la spesa derivante dalla presente deliberazione trova copertura nel Bilancio di Previsione 2004 e nei Conti Consuntivi degli esercizi di competenza, nella considerazione che, ai sensi dell'art. 11 del CCNL 31/03/1999 l'intero importo è a carico del bilancio comunale;
5. Di trasmettere la presente deliberazione alle rappresentanze sindacali per i provvedimenti di competenza.

§§§§§

Letto e approvato il presente verbale viene come appresso sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
(F.to come in originale)

IL SEGRETARIO  
(F.to come in originale)

---

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Oschiri li, **11.06.2004**



IL SEGRETARIO COMUNALE

---

#### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo Comunale, che copia della presente deliberazione venne pubblicata il giorno **11.06.2004** all'Albo Pretorio del Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi. (Art.124-C.1 D.lgs. n°267/2000)

Oschiri, li **11.06.2004**



IL SEGRETARIO COMUNALE

---

#### TRASMISSIONE

È stata comunicata ai Capi - Gruppo Consiliari con nota n°**3932** in data **11.06.2004** (Art.125 D.lgs. n°267/2000)

Oschiri, li **11.06.2004**



IL SEGRETARIO COMUNALE

---

#### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, non soggetta a controllo, è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_ trascorsi 10 gg. dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134 C.3 del D.lgs. n°267/2000.

Oschiri, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

---