

UNIONE
**TERRE DI
CASTELLI**



**REGOLAMENTO SUI CRITERI PER LA
GESTIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**
(art. 13 e ss. del CCNL Funzione Locali del 21 maggio 2018)

Indice

Art. 1

Natura degli incarichi

Art. 2

Conferimento degli incarichi

Art. 3

Revoca degli incarichi

Art. 4

Trattamento economico

Art. 5

Retribuzione di posizione

Art. 6

Retribuzione di risultato

Art. 7

Incarichi *ad interim*

Art. 8

Incarichi in deroga a dipendenti della categoria C

Art. 9

Incarichi conferiti a tempo parziale a dipendenti di altro ente

Art. 10

Risorse decentrate per la corresponsione del trattamento economico

Art. 11

Decorrenza

Art. 1

Natura degli incarichi

1. La presente disciplina regola la gestione delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e ss. del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, quali ruoli funzionali che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. La stessa si applica a tutti gli enti facenti parte del "Gruppo Unione", al fine di attribuire:

- a) le funzioni di direzione apicale negli enti privi della qualifica dirigenziale, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019;
- b) negli enti dotati della qualifica dirigenziale, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

2. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 8, le posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 2.

Art. 2

Conferimento degli incarichi

1. Negli enti privi della qualifica dirigenziale, gli incarichi sono conferiti ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, entro i limiti stabiliti dalle vigenti disposizioni di CCNL e secondo quanto recato dalla presente disciplina.

2. Negli enti dotati della qualifica dirigenziale, gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato, per un periodo massimo non superiore a 3 anni; gli stessi possono essere rinnovati con le medesime formalità.

3. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

Art. 3

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* individuale.

2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 4
Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni in materia.

2. Ai sensi dell'articolo 18 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019, ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'articolo 37, comma 1, let. b), primo periodo, del CCNL del 6 luglio 1995, ai sensi dell'articolo 35 del CCNL del 14 settembre 2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'articolo 70-ter, del CCNL del 21 maggio 2019;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'articolo 39, comma 2, del CCNL del 14 settembre 2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'articolo 39, comma 3, del CCNL del 14 settembre 2000, introdotto dall'articolo 16, comma 1, del CCNL del 5 ottobre 2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'articolo 40 del CCNL del 22 gennaio 2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'articolo 56-ter, del CCNL del 21 maggio 2019, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326/2003, ai sensi dell'articolo 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge n. 662/1996 e dall'articolo 59, comma 1, let. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'articolo 12, comma 1, let. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, in materia di spese del giudizio.

Art. 5
Retribuzione di posizione

1. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui al comma 2.
2. Ciascun ente stabilisce la graduazione di cui al comma 1 sulla base dei criteri e delle regole di cui all'allegato "A" alla presente disciplina, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
3. Ai fini della graduazione, negli enti dotati della qualifica dirigenziale, acquistano rilievo anche l'ampiezza e il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.
4. Ai fini di quanto previsto al comma 3, ciascun ente dotato della qualifica dirigenziale, nel graduare le posizioni, provvede all'attribuzione dei punteggi più elevati di seguito specificati solo ove ricorra l'esercizio della delega:

| Elementi di valutazione | Punteggi attribuibili solo con delega |
|-------------------------|---------------------------------------|
| B.1 | 7 e 8 |
| B.2 | 7 e 8 |
| B.3 | 8, 9 e 10 |
| B.6 | 5 e 6 |
| B.7 | 5 e 6 |

5. Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., non sono delegabili le seguenti funzioni dirigenziali:
 - a) la formulazione delle proposte e l'espressione dei pareri tecnici agli organi di governo in relazione agli atti di pianificazione di qualsiasi genere e natura, agli statuti, ai regolamenti e ai contratti collettivi integrativi;
 - b) lo svolgimento di compiti ad essi specificamente attribuiti dagli organi di governo;
 - c) le proposte per l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
 - d) la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

6. Negli enti privi della qualifica dirigenziale, la graduazione avviene con l'utilizzo dell'intera scala dei punteggi, in relazione all'apicalità che caratterizza le posizioni organizzative.

7. La Giunta e, per l'ASP Giorgio Gasparini, l'Amministratore Unico, definisco l'importo massimo di retribuzione di posizione riconoscibile nell'Ente, nel rispetto dell'importo massimo di cui al comma 1 del presente articolo e in considerazione delle disponibilità effettive del fondo.

8. La graduazione delle posizioni organizzative è adottata dalla Giunta dell'Ente interessato e, per l'ASP Giorgio Gasparini, dall'Amministratore Unico, previa istruttoria propositiva del Nucleo di Valutazione. Negli enti dotati della qualifica dirigenziale, il Nucleo opera sentito il dirigente da cui la posizione dipende.

Art. 6

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019.
3. Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2019, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della *performance*.
4. La valutazione dei risultati del personale apicale è predisposta dal nucleo di valutazione, sentito il Segretario dell'Ente e successivamente è validata dalla Giunta. Nell'ASP Giorgio Gasparini la valutazione del Direttore è predisposta dal nucleo di valutazione e successivamente è validata dall'Amministratore Unico.
5. La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa, negli Enti dotati della dirigenza, è adottata dal dirigente che conferisce l'incarico.

Art. 7

Incarichi *ad interim*

1. Al lavoratore già titolare di posizione organizzativa, cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*.

2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, ciascun ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
3. La determinazione della percentuale è definita dalla Giunta e, nell'ASP Giorgio Gasparini, dall'Amministratore Unico.

Art. 8

Incarichi in deroga a dipendenti della categoria C

- 1.. In deroga a quanto previsto dall'art. 1, comma 2, negli enti privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Gli enti di cui al comma 1 possono avvalersi della particolare facoltà ivi prevista per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa ai sensi del presente articolo, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa, nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi di cui all'articolo 4, comma 2, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'articolo 8 del CCNL del 14 settembre 2000.
4. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

Art. 9

Incarichi conferiti a tempo parziale a dipendenti di altro ente

1. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso ente diverso da quello di appartenenza o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso l'Unione, secondo la disciplina già prevista dagli articoli 13 e 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- a) l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
 - b) l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione, presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale, corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
 - c) al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui alla precedente lettera b) possono altresì corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione da loro attribuita, di importo non superiore al 30% della stessa, la cui determinazione è definita dalla Giunta e, nell'ASP Giorgio Gasparini, dall'Amministratore Unico.
2. Per gli incarichi di cui al presente articolo, trovano applicazione, in materia di conferimento, revoca e durata degli stessi, le regole generali disposte per le posizioni organizzative.

Art. 10

Risorse decentrate per la corresponsione del trattamento economico

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni medesime sono corrisposte a carico di autonome voci di bilancio.
2. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, negli enti dotati della qualifica dirigenziale, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, rispetto all'importo consolidato di cui al precedente comma, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del medesimo CCNL. La riduzione di cui al precedente periodo produce effetto sulla sola annualità di riferimento e può essere operata, da ciascun ente e con apposito provvedimento, mediante adozione delle corrispondenti variazioni di bilancio.
3. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. u), del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, l'incremento delle risorse consolidate di cui al comma 1 può intervenire in sede di contrattazione integrativa, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate.
4. Una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione del trattamento economico alle posizioni organizzative, ai sensi del presente

articolo, è destinata alla corresponsione delle retribuzioni di risultato, secondo quanto previsto dall'articolo 6.

Art. 11
Decorrenza

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data della sua pubblicazione e trova applicazione per tutti gli incarichi conferiti successivamente alla data medesima.
2. Sino all'adozione dei nuovi incarichi, resta applicabile quanto previsto dall'articolo 13, comma 3, del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018.

ENTE: _____

SCHEDA PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

POSIZIONE: _____

| ELEMENTI DI VALUTAZIONE | | punteggi massimi | punteggio attribuito |
|-------------------------|--|------------------|----------------------|
|-------------------------|--|------------------|----------------------|

| Ordine A | Elementi connessi alla COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA E FUNZIONALE | | esempio |
|-------------|--|----|---------|
| A.1 | Complessità strutturale della posizione in relazione al numero di enti gestiti | 5 | 4 |
| A.2 | Complessità funzionale della posizione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali gestite | 5 | 5 |
| A.3 | Complessità degli strumenti d'organizzazione, del sistema relazionale e dei processi gestionali | 5 | 3 |
| A.4 | Quantità e qualità delle risorse umane assegnate | 5 | 5 |
| A.5 | Frequenza dei contatti con l'utenza esterna/interna e relativa complessità e criticità relazionale | 5 | 4 |
| A.6 | Grado di specializzazione e poliedricità delle cognizioni necessarie | 5 | 5 |
| A.7 | Grado di delegificazione del contesto d'intervento e complessità dell'attività disciplinaria | 5 | 5 |
| A.8 | Complessità delle relazioni interistituzionali con enti esterni | 5 | 5 |
| A.9 | Attività d' <i>equipe</i> , anche con personale di altri servizi/settori/enti | 5 | 5 |
| A.10 | Livello di strategicità tecnico-funzionale del ruolo | 5 | 5 |
| | | 50 | 46 |

| Ordine B | Elementi connessi alle RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVE E GESTIONALI | | |
|-------------|--|-----------|-----------|
| B.1 | Responsabilità verso l'esterno | 8 | 7 |
| B.2 | Responsabilità verso l'interno | 8 | 8 |
| B.3 | Esposizione a responsabilità contabile | 10 | 6 |
| B.4 | Complessità dell'attività pianificatoria | 6 | 4 |
| B.5 | Incidenza di attività tecnica discrezionale (nell' <i>an e/o nel quid</i>) | 6 | 2 |
| B.6 | Quantificazione complessiva delle risorse finanziarie gestite | 6 | 3 |
| B.7 | Incidenza sull'operatività di tempi di risposta e scadenze perentorie | 6 | 5 |
| | totale parziale B | 50 | 35 |

punteggio complessivo = C 81

importo massimo PO stabilito dall'ente = D € 12.911,00
 importo retibuzione di posizione E = D/100*C € 10.457,91

declaratorie degli elementi di valutazione

| | |
|------|--|
| A.1 | Esprime la complessità della gestione dei rapporti con gli Enti dell'Area Unione con specifico riferimento alla quantità e alla qualità di atti tecnici da predisporre per la successiva formale adozione nei singoli Enti |
| A.2 | Esprime la complessità della gestione in relazione alla quantità e qualità delle linee funzionali (di line e/o di staff) attribuite all'immediata responsabilità della posizione |
| A.3 | Esprime lo spessore della difficoltà di gestione dei processi operativi della posizione, anche in relazione della complessità degli strumenti di organizzazione e di composizione dei fattori produttivi (rilevano, in via esemplificativa, i seguenti profili: diversificazione degli interessi e dei rapporti involti a livello istituzionale; grado di autonomia determinativa; quantificazione dei procedimenti complessi; etc.) |
| A.4 | Esprime il "peso" obiettivo del coordinamento delle risorse umane assegnate, anche in rapporto alla tipologia delle professionalità assegnate |
| A.5 | Esprime il grado d'incidenza dei compiti di relazione con l'utenza (interna e/o esterna), rispetto al carico complessivo di lavoro, con riguardo alle ricadute organizzativo-gestionali che detta relazione produce sulla restante attività assoluta, nonché in riferimento al livello di difficoltà tecnica del contatto ed al relativo spessore critico, tenuto conto sia della delicatezza dei casi e della sensibilità dei dati personali trattati, sia delle condizioni ed delle caratteristiche dell'utenza medesima |
| A.6 | Esprime lo spettro di conoscenze professionali che la posizione richiede per l'assolvimento delle funzioni (giuridica, tecnica, contabile, organizzativa, etc.) e, insieme, il necessario grado di specializzazione professionale: incrementa la valutazione del ruolo l'esigenza di cognizioni interdisciplinari |
| A.7 | Esprime la complessità della posizione in relazione alla mancanza di una specifica normativa di riferimento in relazione alle attività e alle linee funzionali assegnate e da gestire, con conseguente necessità di individuare e formalizzare modalità operative coerenti con il sistema di riferimento e condivise |
| A.8 | Esprime l'estensione del sistema relazionale costantemente gestito dalla posizione, con specifico riferimento al grado di eterogeneità dei rapporti intersoggettivi con enti esterni, istituzionali e non |
| A.9 | Esprime la complessità del ruolo in relazione alla necessaria organizzazione delle attività attraverso gruppi di lavoro anche con la partecipazione di soggetti esterni all'ente, con particolare riferimento alle difficoltà connesse alla gestione delle dinamiche di gruppo nel rispetto delle responsabilità dei singoli partecipanti |
| A.10 | Esprime la rilevanza della posizione nell'ambito organizzativo dell'Ente, in relazione alle competenze gestite funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente |
| B.1 | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'esterno (penale, civile, amministrativa, etc.) |
| B.2 | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità cui risulta esposta la posizione nell'azione svolta verso l'interno (livello dei risultati richiesti e peso dei servizi strumentali alle altre strutture) |
| B.3 | Esprime l'intensità dei profili di responsabilità amministrativo-contabile cui risulta esposta la posizione in relazione ai possibili danni patrimoniali derivanti dall'esercizio delle attività proprie dell'ufficio di appartenenza |
| B.4 | Esprime il range di scarto ammissibile tra pianificazione operativa e realizzazione attuativa, in funzione delle aspettative dei destinatari delle prestazioni |
| B.5 | Esprime il rapporto tra attività tecniche vincolate, predefinite dalle discipline delle materie applicate, e attività tecniche discrezionali, esercitabili in via di autonoma determinazione |
| B.6 | Esprime lo spessore economico delle attività di spesa svolte nell'ambito della posizione, anche con riguardo alla conseguente esposizione erariale |
| B.7 | Esprime il grado di tempestività medio richiesto nell'esecuzione delle performance, nel rispetto degli standard erogativi quali-quantitativi dell'Ente (termini medi di resa dei servizi di competenza, avuto riguardo alle concrete ed obiettive esigenze dei relativi destinatari (sia interni che esterni) |

UNIONE DI COMUNI TERRE DI CASTELLI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE N. 048 DEL 02.05.2019

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente dell'Unione

f.to Muratori dott.ssa Emilia

Il Vice Segretario dell'Unione

f.to Pesci dott.ssa Elisabetta

Certificato di pubblicazione

Il presente atto deliberativo viene oggi pubblicato all'Albo Pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli, n. reg. **179/2019** e vi resterà per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Vignola li **09.05.2019**

Il Funzionario inc.to

f.to Bosi dott.ssa Laura

Dichiarazione di conformità

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Vignola li **09.05.2019**

Il Funzionario inc.to

Giuliana Graziosi



Dichiarazione di esecutività

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267 (immediata eseguibilità);
- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione dell'atto all'Albo Pretorio (art.134, comma 3, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

Il Segretario dell'Unione

Martini dott.ssa Margherita

Vignola, li _____

Certificato di avvenuta pubblicazione

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio dell'Unione di Comuni Terre di Castelli dal **09.05.2019** al **24.05.2019** e contro di essa non sono state prodotte opposizioni.

Vignola, li _____

Il Segretario dell'Unione

Martini dott.ssa Margherita