



# CITTA' di AVIGLIANA

*Provincia di TORINO*

ESTRATTO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 146

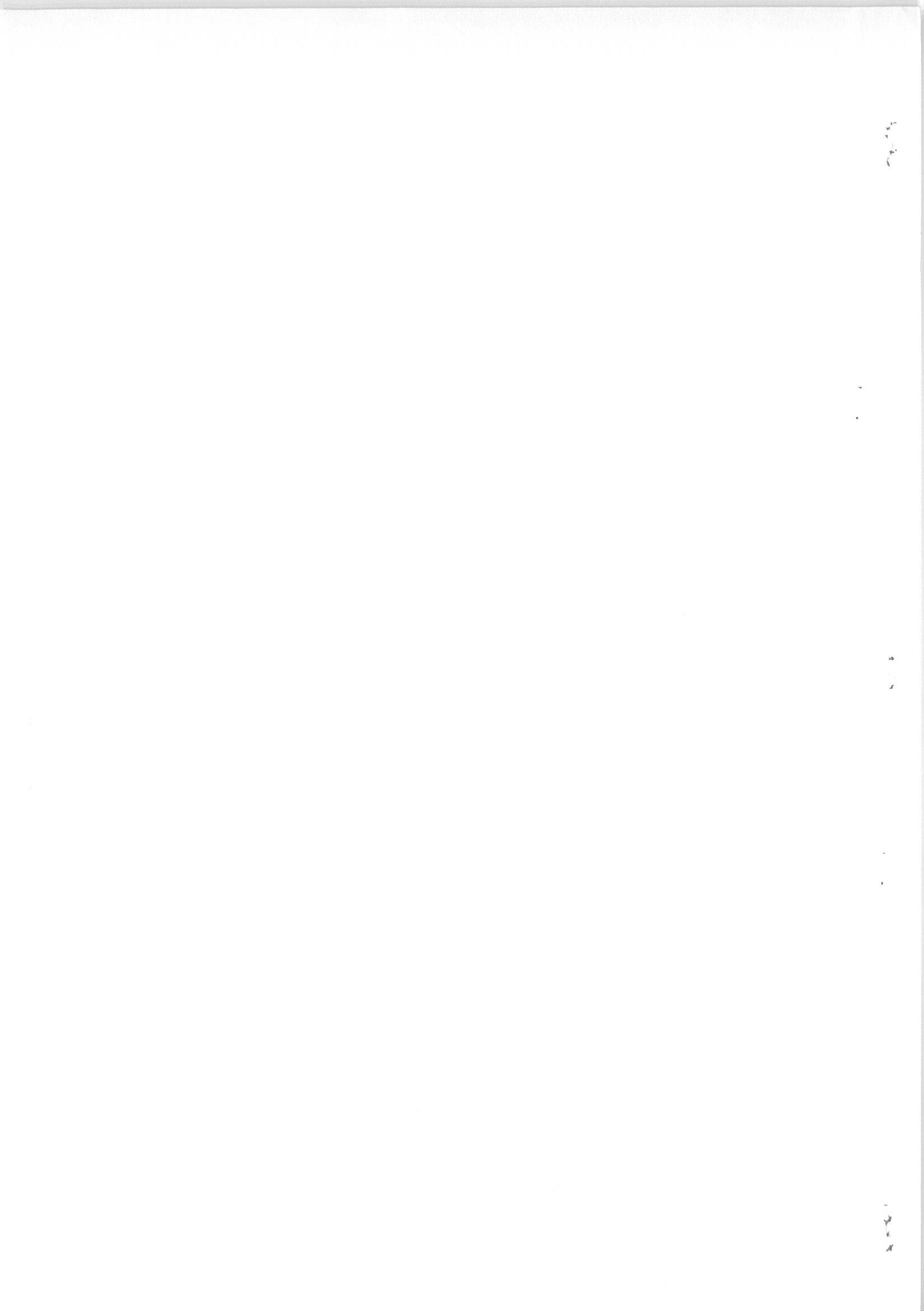
**OGGETTO: PRODUTTIVITA' 2006. APPROVAZIONE PROGETTI E RECEPIMENTO ACCORDO SINDACALE.**

L'anno *duemilasei*, addì *dodici* del mese di *Luglio* alle ore *18.15* nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Sindaco	- <i>MATTIOLI Carla</i>	<i>SI</i>
Assessore	- <i>REVIGLIO Arnaldo</i>	<i>SI</i>
Assessore	- <i>ARCHINA' Giuseppe</i>	<i>SI</i>
Assessore	- <i>MARCECA Baldassare</i>	<i>SI</i>
Assessore	- <i>MANCINI Marina</i>	<i>NO</i>
Assessore	- <i>BRACCO Angela</i>	<i>SI</i>
Assessore	- <i>BRUNATTI Luca</i>	<i>SI</i>
Assessore	- <i>AMPRINO Silvio</i>	<i>SI</i>

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott. MIRABILE Emanuele.

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.





# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

-----♦-----

OGGETTO: PRODUTTIVITA' 2006. APPROVAZIONE PROGETTI E RECEPIMENTO ACCORDO SINDACALE.

A relazione del Segretario Generale:

Al fine di affrontare e portare a soluzione la tematica dei premi incentivanti la produttività del personale dell'Ente occorre esplicitare le motivazioni e le finalità che ne consentono l'applicazione.

La dinamica retributiva costituisce la parte della politica retributiva che definisce le variazioni salariali nel tempo. Le scadenze contrattuali a livello nazionale prevedono aumenti retributivi biennali pari al tasso d'inflazione programmato. A livello decentrato il contratto ha un valore quadriennale con una parte economica che può essere revisionata anche annualmente laddove si evidenzino specifiche necessità. La dinamica degli stipendi nel tempo a livello di singolo lavoratore può poi essere anche caratterizzata da maggiore dinamica a seconda del livello di differenziazione e variabilità retributiva concessa dal contratto decentrato.

E' importante evidenziare come le scelte di politica retributiva non determinino automaticamente una cambiamento predefinito dei comportamenti organizzativi individuali e di gruppo; anzi spesso la sola dinamica retributiva non sortisce nessun effetto se non accompagnata da interventi di cambiamento organizzativo profondo che incidano sui valori aziendali, sul modo di lavorare e sulle regole che sono alla base del funzionamento dell'Ente. Perciò nell'identificare le diverse leve retributive è importante evidenziarne le caratteristiche e il loro collegamento con la motivazione individuale e di gruppo. La retribuzione è un elemento di un più ampio sistema premiante che l'Ente può e deve porre in essere. In particolari le diverse componenti del sistema premiante possono essere individuate in: retribuzione nelle diverse forme, promozione, riconoscimento formale, opportunità di carriera, apprezzamento dell'utente, soddisfazione personale, opportunità di apprendimento, sicurezza, responsabilità.

Con i sistemi di retribuzione variabile si collega parte della retribuzione ad uno specifico risultato. Tale forma retributiva serve a rendere maggiormente flessibile una parte dei costi del personale e a condividere con il lavoratore parte dei rischi e dei successi dell'attività dell'Ente. I sistemi di retribuzione variabile incentivante variano a seconda del tipo di figura professionale a cui è ancorato l'incentivo (esecutiva o di direzione) e del livello a cui sono riferiti i risultati (individuale, di gruppo). A seconda del livello organizzativo a cui si collega l'incentivo si perseguono diversi obiettivi, in quanto vengono dati agli operatori messaggi differenti. A livello individuale si premia lo sforzo e quindi la produttività individuale coerentemente a quelli che sono i processi produttivi; ciò dà forti stimoli all'impegno dei singoli, ma non è detto che abbia una significatività elevata per l'Ente, in quanto non sempre la produttività del singolo genera poi risultati complessi positivi. Con gli incentivi di gruppo si sensibilizzano gli individui a collaborare tra loro per ottenere un determinato risultato; la decisione di aumentare la produttività non è più una decisione individuale ma collettiva, alla quale deve conformarsi l'impegno individuale. Per l'individuo lo sviluppo di tale integrazione ha una valenza significativa, ma non elevata. Similmente anche l'Ente le attribuisce una valenza significativa, anche se non elevata, in quanto risulta correlabile alle sue performance complessive. L'evoluzione massima della logica della condivisione degli obiettivi si realizza con l'introduzione di sistemi, dove i benefici derivanti dai risultati aziendali vengono distribuiti tra coloro che hanno contribuito a produrli. Si ha in questo caso un





# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

-----♦-----

sistema di incentivi collegato alle performance complessive dell'Ente.

Dal punto di vista tecnico i premi incentivanti collegati alla prestazione individuale si sviluppano con il metodo del cottimo, che influenza la capacità del lavoratore imprimendo ad esso ed alla macchina che utilizza una maggiore efficienza produttiva. Nell'ambito delle amministrazioni pubbliche le forme di incentivo collegate alle prestazioni individuali di fatto non sono mai erogate in maniera esplicita sotto forma di cottimo, in quanto la produzione dei servizi pubblici mal si presta a questa forma retributiva. Si ricorre così alla valutazione della prestazione individuale, attraverso la valutazione dei "comportamenti organizzativi", vale a dire di fattori che descrivono comportamenti ideali di valutazione (iniziativa, capacità relazionale, capacità di gestione del personale ecc.), sulla base dei quali si esprimono dei giudizi da parte del superiore gerarchico. Sempre a livello individuale una modalità d'incentivazione basata sui risultati è data dalla direzione per obiettivi. Questo sistema di incentivazione prevede l'erogazione a fine periodo di un bonus, nel caso di raggiungimento di determinati obiettivi definiti, in modo negoziale, all'inizio del periodo di riferimento.

Una modalità d'incentivazione è quella che sviluppa incentivi per piccoli gruppi in quanto tale forma incentivante tende a rispondere ad una serie d'esigenze tipiche dei sistemi produttivi moderni, dove al lavoratore è richiesta la capacità di essere un elemento integratore del sistema produttivo attraverso la sua capacità d'iniziativa e di soluzione dei problemi. La logica di fondo dei sistemi ora citati è quella di porre attenzione alle riduzioni dei costi. Ciò implica sistemi di rilevazione dei dati piuttosto complessi. Queste forme d'incentivi di gruppo essendo piuttosto complesse non sono frequenti, e sono del tutto assenti nel settore pubblico stante peraltro l'enfasi posta sui costi.

Più frequenti sia nelle imprese private sia nel settore pubblico sono forme di premio di risultato collegati a gruppi di lavoro. In proposito possono esserci diverse variazioni sul tema quali:

- a) premi di risultato collettivi attraverso l'individuazione di standard di risultato definiti a livello di ente. Questa modalità è molto difficile da attuare stante la difficoltà di definire indicatori che possano essere rappresentativi del lavoro complessivo, proprio per questo la loro introduzione rappresenta una frontiera di sviluppo;
- b) premi di risultato collettivi attraverso l'individuazione di standard di risultato riferiti a unità organizzative omogenee, tipicamente individuabili a seconda degli enti in servizi o centri di costo. Con questa metodologia si pone quindi in via principale il problema, di individuare gli indicatori tipici da utilizzare come standard di produttività (riduzione dei tempi d'erogazione dei servizi, riduzione arretrati, aumento utenti servizi, ecc.);
- c) premi di risultato collettivi basati su piani di lavoro o obiettivi di unità organizzativa. Questa metodologia è da tempo nota agli enti e consiste nel definire obiettivi di unità, piani di miglioramento dei servizi o della produttività.

Considerate le diverse metodologie sopra riportate la scelta effettiva delle medesime è spesso dettata dalla storia precedente dell'ente.

La logica di fondo dovrebbe essere quella di creare un collegamento tra sistemi di valutazione dell'ente (valutazione complessiva, di settori, direzione per obiettivi) e sistemi di incentivazione, creando un mix di forme retributive che abbiano finalità organizzative e di gestione del personale





# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO



diverse.

L'obiettivo complessivo dovrebbe essere quello di creare un modello di incentivazione globale, nel quale si sviluppino sistemi di retribuzione sia individuale che di gruppo, collegati ai risultati di ente, di unità, di capacità di raggiungere i risultati e di prestazione individuale, che si accompagni a processi di cambiamento organizzativo dei sistemi di lavoro, di responsabilità, di motivazione e sviluppo del personale. Le tendenze di sviluppo delle politiche retributive del mondo privato evolvono verso sistemi misti, nei quali si valorizzano tutte le dimensioni del lavoro, con una forte propensione a creare un collegamento tra dimensione organizzativa del risultato e dimensione individuale, con l'obiettivo di riconoscere e premiare il contributo dei singoli nella capacità di raggiungere (anche indirettamente) le finalità aziendali ultime. Questo tipo di logica risulta di particolare attualità nella Pubblica Amministrazione, poiché per perseguire gli obiettivi di innovazione ed evoluzione qualitativa dei servizi erogati bisogna creare un collegamento virtuoso tra politiche e obiettivi strategici dell'ente pubblico e sistemi di gestione e incentivazione del personale.

Alla luce di quanto sopra espresso sono stati elaborati i sottoelencati progetti inerenti la produttività sia a carattere generale sia riguardante le singole aree in cui è divisa la struttura burocratica dell'Ente. I primi hanno lo scopo di coinvolgere nell'innovazione e nel cambiamento organizzativo simultaneamente tutti i dipendenti al fine di renderli partecipi agli obiettivi generali da raggiungere. I secondi si rivolgono a determinate aree organizzative con lo scopo di creare innovazione, semplificazione dei processi ma soprattutto abitudine al lavoro di gruppo:

## **Progetti Generali per la produttività**

- 1) Progettualità legata al PEG. Si individuano, congiuntamente con i responsabili, specifiche e limitate attività d'interesse dell'Amministrazione elencate nel peg che dovranno essere valutate nella loro realizzazione (metodo, tempi di realizzazione, ecc.).
- 2) Indagine conoscitiva dei processi produttivi che coinvolgono i dipendenti (redazione di una scheda per singolo dipendente attestante la tipologia di lavoro svolto). Tale analisi costituisce una preliminare condizione per elaborare una proposta condivisa di riorganizzazione delle competenze tra i settori. Nel contempo lo studio effettuato può consentire, in prosieguo di tempo, di pervenire, attraverso dati conoscitivi certi, alla rielaborazione di una nuova pianta organica.
- 3) Progetto On-line. La finalità che si vuole perseguire è quella di ampliare l'uso dell'informatica nella comunicazione interna eliminando così la circolazione cartacea. (ad esempio l'utilizzo attraverso il sistema informatico da parte del personale della richiesta di congedi, permessi, ecc, previa ed adeguata organizzazione può consentire un miglioramento del servizio a tutto vantaggio del personale tutto).
- 4) Progetto di semplificazione amministrativa delle procedure interne. Eliminazione di duplicazione di attività, ecc. Attivazione di procedure comuni tra settori (è opportuno attivare un servizio di ascolto del personale per raccogliere eventuali suggerimenti in merito)







# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

-----♦-----

## Progetti di produttività per aree specifiche

- 1) Servizio Ecologico - Ambientale (VV.UU.- LL.PP.-Urbanistica- Commercio): costituzione banca dati-procedure comuni da attuare-controllo del territorio.
- 2) Nucleo di attenzione alla città (Squadra lavori-VV.UU.): interventi mirati ad attuare con tempestività lavori di manutenzione ordinaria richiesti dalla cittadinanza. (cordoli, buche stradali, paline, ecc.) previa specifica programmazione ed adeguata organizzazione strutturale.
- 3) Progetto Sicurezza (VV.UU.): attivazione di un servizio di controllo sul territorio comunale rivolto verso determinate aree cittadine frequentate da bambini ed anziani .
- 4) Progetto verifica mutui e verifica residui (Uff. Finanziario-LL.PP.)
- 5) Progetto riscossione crediti (Uff. Finanziario)
- 6) Progetto comunicazione (Cultura, Segreteria Generale, Anagrafe): progettualità specifica di comunicazione con i cittadini anche attraverso l'uso di strumenti tecnologici avanzati.
- 7) Progetto Scuole (Uff. scuola, operatori scolastici): attivazione di specifiche attività ad ausilio degli utenti. (servizio mensa, ecc.);

## LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione del Segretario Generale;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione dei progetti inerenti la produttività 2006, così come descritti nella relazione introduttiva al presente provvedimento;

Considerato:

- che in data 9.5.2006 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto delle regioni e delle autonomie locali per il biennio economico 2004/2005;
- che con deliberazione della G. C. n. 21 del 18.2.2004, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata costituita la delegazione di parte pubblica per la contrattazione con le Organizzazioni Sindacali;
- che in data 31.1.2006 – 30.5.2006 e 19.6.2006 le Organizzazioni Sindacali di categoria e la delegazione trattante di cui alla precitata deliberazione G. C. 21/2004 si sono incontrate e sono avvenute ad un accordo decentrato relativamente alla produttività 2006, recependo la progettualità di cui in premessa;
- che il per perseguimento di tale finalità è stata stanziata in bilancio la presuntiva somma di € 60.854,59 più eventuali risorse previste dal C.C.N.L. 9.5.2006 ;





# C I T T A' di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

Ritenuto altresì opportuno recepire gli accordi in data 31.1.2006 – 30.5.2006 e 19.6.2006 stipulato fra le Organizzazioni Sindacali di categoria e la delegazione trattante del Comune di Avigliana, che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- Acquisiti i prescritti pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi del vigente T.U. sull'ordinamento degli enti locali, che allegati alla presente deliberazione ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese;

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

- 1) Di approvare, come in effetti approva, per le finalità di cui in narrativa che si intendono riportate nel presente dispositivo, i progetti di produttività per l'anno 2006, così come individuati nelle premesse del presente provvedimento;
- 2) Di recepire l'accordo del 19.6.2006 e relativo alla produttività 2006, stipulato fra le Organizzazioni Sindacali di categoria e la delegazione trattante del Comune di Avigliana, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 3) Di dare atto che la relativa presunta spesa di € 60.854,59 - più eventuali risorse previste dal C.C.N.L. 9.5.2006 - trova copertura nel bilancio pluriennale 2006/2008.

Avigliana, 12.7.2006

EM/ig

## **SUCCESSIVAMENTE**

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese;

## **DELIBERA**

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4° comma, del D. Lgs 18.8.2000, n. 267, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".





# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

## VERBALE INCONTRO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – OO.SS. - R.S.U. IN DATA 31 GENNAIO 2006

La riunione ha inizio alle ore 10,40

Sono intervenuti:

Il Segretario Generale  
Il Responsabile Area Vigilanza  
Il Responsabile Area Economico-Finanziaria  
Il Responsabile Area Urbanistica-Edilizia Privata  
Il Responsabile Area Lavori Pubblici  
Il Responsabile Area Amministrativa  
Il Rappresentante del Sindacato UIL  
Il Rappresentante del Sindacato CISL  
I Rappresentanti delle R.S.U.

Dott. Emanuele MIRABILE  
Sig. Carmelo ROMEO  
Rag. Vanna ROSSATO  
Geom. Renzo GALLO  
Arch. Paolo CALIGARIS  
Dott. Giovanni TROMBADORE  
Sig. Pompeo ALTAMURA  
Sig. Gianni FAVARO  
Sig.ra Susanna MOLLAR  
Sig.ra Bruna BORCA

Tematiche trattate:

Regolamento rapporti sindacali: Si stabilisce di formare una commissione incaricata di visionare la bozza di regolamento delle relazioni sindacali stilata dal Dott. Mirabile. Tale commissione è composta dalla RSU unitamente al Segretario Generale.

Produttività 2006:

Si stabilisce di effettuare un chiaro monitoraggio delle vere competenze dei vari uffici, di rilevare i bisogni in modo semplice, schedato, scientifico in modo da mettere in condizione l'Amministrazione di decidere sulle scelte da fare. Riorganizzare in tempi stretti la macchina Comunale, da decidere nella prossima riunione. Potenziare l'apparato informatico.

Una parte dei fondi destinati alla produttività rimarrà sempre legata al raggiungimento degli obiettivi dei PEG di bilancio.

La prossima riunione si terrà in data 28/02/2006 alle ore 10.00

IL SEGRETARIO GENERALE

OO.SS. - CISL - UIL

I RESPONSABILI DELLE AREE COMUNALI

L' R.S.U.





# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

## VERBALE INCONTRO TRA LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – OO.SS. - R.S.U. IN DATA 30 MAGGIO 2006

La riunione ha inizio alle ore 10,00

Sono intervenuti:

Il Segretario Generale

Il Responsabile Area Economico-Finanziaria

Il Responsabile Area Urbanistica-Edilizia Privata

Il Responsabile Area Amministrativa

Il Rappresentante del Sindacato UIL

Il Rappresentante del Sindacato CISL

I Rappresentanti delle R.S.U.

Dott. Emanuele MIRABILE

Rag. Vanna ROSSATO

Geom. Renzo GALLO

Dott. Giovanni TROMBADORE

Sig. Pompeo ALTAMURA

Sig. Gianni FAVARO

Sig.ra Susanna MOLLAR

Il Segretario Generale Dott. Emanuele MIRABILE, comunica all'assemblea la volontà dell'Amministrazione Comunale ad aumentare ai Responsabili di Area l'indennità di posizione di € 2.500,00 annui dal 1/01/2006, raggiungendo così il tetto massimo. I Responsabili non parteciperanno alla selezione per le Posizioni Orizzontali nell'ottica di consentire ai dipendenti restanti la partecipazione alla selezione per le progressioni economiche.

Il personale dipendente che abbia avuto la Posizione Orizzontale deve operare nel quotidiano con maggiore responsabilità.

Produttività 2006: Il Segretario Generale elenca i progetti proposti e discussi dalla Giunta Comunale (Verbale in allegato)

Il Segretario comunica che l'art. 4, comma 1, del CCNL 9/05/2006 prevede un'integrazione al fondo sia fisso che variabile a valere per l'anno 2006.

A seguito di quanto sopra esposto le OO.SS. richiedono:

- Di verificare la necessità di fare formazione legata ai progetti da realizzare
- Di stabilire quali siano i compensi economici per ogni progetto o quote pro-capite.
- Richiesta singola scheda esplicativa per ogni progetto.

Il Segretario informa i partecipanti, che è stato conferito un incarico di servizio di front-office per la raccolta rifiuti, alla Società ACSEL.

Il prossimo incontro si terrà in data 19/06/2006 alle ore 9,30

IL SEGRETARIO GENERALE

OO.SS. - CISL - UIL

I RESPONSABILI DELLE AREE COMUNALI

L' R.S.U.





# CITTÀ DI AVIGLIANA

Provincia di TORINO

AREA TECNICO MANUTENTIVA E LAVORI PUBBLICI

TEL. (011) 9769016 - FAX (011) 9769109

RIUNIONE DEL 19/06/2006

La riunione ha inizio alle ore 10.00

Presenti :  
Dott. MIRABILE – Segretario Generale  
Geom. Gallo -Resp.Area Edilizia /Urbanistica  
Dott. Trombadore – Resp. Area Amministrativa  
Romeo Carmelo - Resp. Polizia Municipale  
Arch. Paolo Caligaris - Resp.LL.PP.  
Borca Bruna – RSU  
Mollar Susanna - RSU  
Gianni Favaro – CISL  
Pompeo Altamura - UIL

L'OO.SS. ( Gianni Favaro) relaziona dell'assemblea del personale tenutasi in data 12/06/2006 nella quale si è parlato dei progetti generali /specifici proposti dall'Amministrazione per l'anno 2006, chiedendo chiarimenti in merito ai seguenti punti :

- Considerando la data odierna si richiede di tener conto che i progetti devono avere valenza da luglio a dicembre ;
- Precisazioni in merito agli emolumenti destinati ad ogni progetto
- Essendo un progetto generale legato al Peg, si chiedono garanzie relativi al Peg che a tutt'oggi non risulta ancora approvato
- Considerando che alcuni settori percepiscono compensi di legge straordinari ( legge Merloni, Ici, condono) si richiede di stabilire un tetto retributivo massimo, in modo da prevedere una diversa partecipazione ai lavoratori nei progetti legati alla produttività ( se non sono solo legati al Peg), con finalità di solidarietà fra i dipendenti. Si richiede di aprire una discussione in merito nei prossimi tavoli.
- Considerando che alcuni progetti richiedono una collaborazione fra settori, si puntualizza che la continuità di collaborazione deve essere tenuta in conto ed il fatto che una volta avviato il progetto spesso si crea del lavoro aggiuntivo ai lavoratori spesso già oberati.

Il Segretario illustra i progetti della produttività sia quelli generali che quelli per aree specifiche , sottolineando il concetto che sono da intendersi tesi al tentativo di cambiamento ed riorganizzazione del modo di lavorare in merito ad alcune ordinarie competenze ad oggi con una gestione deficitaria. Pertanto le finalità sono di impostazione e condivisione continuativa per le attività precisate nei progetti. E' intenzione del Segretario fare una assemblea con tutti i dipendenti per dare delucidazioni e spiegazioni in merito a detti progetti.

Inoltre, puntualizzando che nella nostra realtà il Peg non è obbligatorio, dà garanzie che presto sarà approvato i Peg di Bilancio.

Borca richiede che per i progetti proposti per aree specifiche, considerando le condizioni lavorative, si precisino un referente per progetto, condizione indispensabile per una buona riuscita.

#### COMUNICAZIONI DEL SEGRETARIO

L'Amministrazione realizzare una piscina comunale, che richiede un contributo da parte di tutti i settori;

L'Amministrazione intende fare un cambiamento organizzativo nell'Ente creando un Ufficio Legale, avvalendosi del Dott. Zizzari inserendolo nello staff del Segretario ( Zizzari continua ad essere Responsabile dell'Ufficio Anagrafe e Stato civile);

Ricorda la necessità di portare avanti il Regolamento dei Rapporti Sindacali già consegnato in bozza alle RSU e OO.SS.

Si rimanda la discussione sulle progressioni orizzontali nella prossima assemblea del 05.07.2006 alle ore 9,30.



# CITTÀ di AVIGLIANA

Provincia di TORINO

Allegato alla deliberazione di G. C. n. 146 del 12 LUG 2006  
avente ad oggetto:

PRODUTTIVITA' 2006. APPROVAZIONE PROGETTI E RECEPIMENTO ACCORDO SINDACALE.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", vengono espressi i seguenti pareri dai Responsabili di Area, in ordine rispettivamente:

a) alla regolarità tecnica:

*parere favorevole, 12.7.2006*



Il Responsabile Area Amministrativa  
(Dr. Giovanni Trombadore)

b) alla regolarità contabile:

*FARMS RL*

*12/7/06*



Il Responsabile Area Economico Finanziaria  
(Rag. Yanna Rossato)



COPIA ALBO: ☒ ATTI ☐ \_\_\_\_\_

☐ SEGRETERIA

☐ CULTURA

☐ LL.PP.

☐ U.T.C.

☐ VIGILI

☐ RAGIONERIA

☐ TRIBUTI

☒ RSO

☒ CAP. AREA + CED

☐ \_\_\_\_\_

☐ \_\_\_\_\_

*Del che si è redatto il presente verbale che viene approvato e sottoscritto.*

IL SINDACO  
F.to Dr.ssa MATTIOLI Carla

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott. MIRABILE Emanuele

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale di Avigliana attesta che la presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio dell'Ente per 15 giorni consecutivi dal 24 LUG 2006 al n. 1238 del Registro Pubblicazioni, così come prescritto dall'art. 124, c.1, del D.Lgs. 18.8.2000 n.267.

Avigliana, li 24 LUG 2006

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott. MIRABILE Emanuele

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

Avigliana, li 24 LUG 2006



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. MIRABILE Emanuele

Il sottoscritto Segretario Generale di Avigliana, visti gli atti di ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- ☒ viene affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 gg. consecutivi dal 24 LUG 2006 come prescritto dall'art.124, c.1, del D. Lgs 18.8.2000 n. 267 senza reclami;
- ☒ è stata comunicata in elenco in data 24 LUG 2006 il 1° giorno di pubblicazione, ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125, del D. Lgs 18.8.2000 n. 267: (il relativo testo deliberativo è stato messo a disposizione presso la sede Comunale - Uff. Segreteria);
- ☒ è divenuta definitivamente esecutiva il giorno : 12/07/2006 in quanto:
- ☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, c.4, del D. Lgs 18.8.2000 n. 267);
- ☐ decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione (art.134, c. 3, del D. Lgs 18.8.2000 n. 267);

Avigliana, li 24 LUG 2006



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. MIRABILE Emanuele