



COMUNE DI NOVARA

## ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione N. 306

### OGGETTO:

Formulazione delle linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente e la definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei dipendenti e dei responsabili incaricati delle posizioni organizzative - ai criteri generali relativi alle valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni.

L'anno duemiladodici, il mese di NOVEMBRE, il giorno QUINDICI, alle ore 10.00, nella sala delle adunanze del Palazzo Civico, si è riunita la Giunta Comunale.

All'inizio della discussione della presente delibera, risultano presenti:

Il Sindaco BALLARE' Dott. Andrea  
Il Vice Sindaco FONZO Dott. Nicola  
L'Assessore AGNESINA Avv. Giovanni  
L'Assessore BOZZOLA Arch. Marco  
L'Assessore DULIO Dott. Giorgio  
L'Assessore FERRARI Prof. Augusto  
L'Assessore PALADINI Sig.ra Sara  
L'Assessore PATTI Prof.ssa Margherita  
L'Assessore RIGOTTI Arch. Giulio  
L'Assessore TURCHELLI Prof.ssa Paola

Presidente

Risultano assenti:

-----

Partecipa il Segretario Generale, Dott.ssa Maria Angela Danzi.  
Non è presente il Direttore Generale, Dr. Paolo Sironi.

**N. 306 = OGGETTO: FORMULAZIONE DELLE LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DIPENDENTE E LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI E DEI RESPONSABILI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE - AI CRITERI GENERALI RELATIVI ALLE VALUTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RELATIVA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Su proposta dell'Assessore al Personale**

Premesso che:

- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 attribuisce agli organi di governo delle amministrazioni pubbliche, le funzioni e la responsabilità in merito all'indirizzo politico-amministrativo;
- l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 prevede che i dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni e responsabilità, si uniformino al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;
- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 ha apportato importanti modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 recante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (più noto come "Testo Unico del Pubblico Impiego");
- l'articolo 5 comma 2 del D.lgs 165/2001, così come modificato dal D.lgs 150/2009 prevede che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici;

Vista la Circolare n° 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante gli indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 150/2009 in materia di Contrattazione integrativa che, per rispondere ai dubbi interpretativi nascenti dal contrasto fra la disposizione normativa di cui all'art. 5 comma 2 D.Lgs 165/2001 con quanto già eventualmente previsto dalle norme contrattuali collettive, ha precisato che la norma di legge in questione è di immediata applicazione;

Considerato che l'immediata applicazione dell'articolo 5 comma 2 D.lgs 165/2001, secondo quanto espressamente prescritto dall'anzidetta Circolare del Dipartimento della

Funzione Pubblica, ha quale immediata conseguenza l'adeguamento automatico dei contratti collettivi alla norma avente forza di legge attraverso il meccanismo della etero integrazione, per cui le diverse forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" ad informazione;

Atteso che occorre formulare indirizzi alla delegazione trattante di Parte Pubblica per la contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa relativa al personale Dipendente appartenente all'Area separata della Dirigenza;

Esaminato l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare i commi 2, 3 e 3 bis come modificati ed integrati dal d.lgs. n. 150/2009 ove si stabilisce che:

2. I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3 bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile."

Atteso che il successivo art. 40 del D.lgs 165/2001 al comma 1, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150/2009, individua le materie oggetto di contrattazione:

"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge".

Visti, altresì, i comma 3, 3 bis, 3 ter, 3 quinquies, 3 sexies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150/2009, che individuano le modalità ed i vincoli previsti per la contrattazione decentrata integrativa presso le singole amministrazioni;

Visto l'art. 4 c. 2 del CCNL 22.1.2004 – Contratto Collettivo del Personale del comparto regioni autonomie locali che prevede la costituzione da parte delle Amministrazioni Locali della delegazione di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Considerato che con deliberazione della Giunta Comunale n. 206 del 4.8.2011 è stata ridefinita la composizione della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Ritenuto necessario formulare alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo, meglio specificate nel documento allegato A alla presente deliberazione e sua parte integrante, utili a definire obiettivi e contenuti per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato del personale, nel rispetto dei principi fissati dal D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.,

Ritenuto altresì necessario formulare alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo, meglio specificate nel documento allegato B alla presente deliberazione e sua parte integrante, utili a definire obiettivi e vincoli per l'accordo relativo alla definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei dipendenti e dei responsabili incaricati delle posizioni organizzative.

Ritenuto altresì necessario formulare alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo, meglio specificate nel documento allegato C alla presente deliberazione e sua parte integrante, utili a definire obiettivi e vincoli per l'accordo relativo alla definizione dei criteri generali relativi alle valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni.

Ritenuto pertanto necessario fornire indicazioni in ordine alle scelte relative alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, con riferimento all'anno 2012, tenendo conto degli accordi contrattuali vigenti, in coerenza con le linee strategiche dell'Amministrazione e nel rispetto della normativa contrattuale vigente;

Visti gli allegati pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento espressi rispettivamente dal Dirigente del Servizio Personale Organizzazione e Servizio Bilancio

Con voti unanimi resi nelle forme di legge

## **DELIBERA**

1) di formulare alla delegazione trattante di Parte Pubblica già nominata con deliberazione della Giunta comunale n. 206 del 4.8.2011 le linee di indirizzo contenute nei documenti allegati, identificati come allegato A, allegato B e allegato C alla presente deliberazione e sua parte integrante;

2) di dare mandato al Presidente della delegazione di pervenire ad un accordo con la parte sindacale, previa quantificazione delle risorse decentrate disponibili da parte della Servizio Personale Organizzazione, sulle seguenti materie:

- a) la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato area dirigenza
- b) la definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati dei dipendenti e dei responsabili incaricati delle posizioni organizzative
- c) la definizione dei criteri generali relativi alle valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni.

Con successiva votazione la Giunta Comunale a voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo n 134, comma 4, del D.lgs 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

## **ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DEL COMUNE DI NOVARA**

---

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI

#### PREMESSA

Al fine della stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- migliorare le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti contrattuali della contrattazione, della concertazione, della informazione, della consultazione e dell'esame congiunto;
- migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la funzionalità delle strutture (performance organizzativa);
- riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;

In tale logica, quindi, si formulano i seguenti indirizzi:

1. consolidare il sistema premiante dei dipendenti e dei responsabili incaricati delle posizioni organizzative in funzione degli obiettivi raggiunti e dei comportamenti tenuti, valorizzando il sistema meritocratico;
2. individuare un sistema che consenta una gestione flessibile nello svolgimento delle attività assegnate ad ogni dipendente e responsabile favorendo un clima di condivisione degli obiettivi della amministrazione, in funzione del cambiamento normativo e/o sociale intervenuto, conseguendo obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità;
3. Pianificare la formazione e l'aggiornamento professionale quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei dipendenti.

#### CONTENUTI:

##### **1. Sistema delle relazioni sindacali.**

Favorire il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali secondo le direttive della contrattazione nazionale.

Definire uno specifico nuovo accordo decentrato per la gestione dei servizi minimi essenziali in caso di proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali.

## **2. Criteri generali per la distribuzione delle risorse decentrate**

Nel rispetto delle regole negoziali si ribadisce il principio che la costituzione del fondo da destinare al fondo per il salario accessorio di cui all'articolo 31 CCNL del 25.1.2004 è annuale e non può in nessun caso eccedere i limiti e i vincoli definiti sia nel CCNL sia in specifiche norme di legge

## **3. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999**

La gestione della normativa intestata deve essere regolamentata tenendo conto di quanto disposto dal contratto nazionale di lavoro concernente l'onnicomprendività del trattamento economico.

## **4. Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali**

Conferma dei criteri stabiliti all'articolo 10 del CID anno 2005

### **VINCOLI**

L'operato della Delegazione trattante dovrà essere rispettoso delle modalità con cui si deve svolgere il confronto tra le delegazioni trattanti, attenersi alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata, in coerenza con le finalità e gli obiettivi definiti sia nel CCNL che nel Dlgs165 e smi, in modo da escludere ogni contrasto o onere non previsto.

## **ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DEL COMUNE DI NOVARA**

---

ACCORDO SULLA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI E DEI RESPONSABILI INCARICATI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

### PREMESSA

Al fine della stipulazione dell'accordo relativo alla definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati e ai criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- chiarire i fini generali e gli obiettivi di sviluppo dell'ente, favorendo l'identificazione negli stessi degli operatori; avere un quadro sul livello di raggiungimento di obiettivi e sul contributo quantitativo e qualitativo del dipendente (conoscenza);
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate, sulle quali fondare i percorsi di trasformazione dell'ente; contribuire alla crescita delle persone meritevoli, lungo un arco temporale coerente (sviluppo);
- verificare il livello di professionalità detenuta al fine di favorire percorsi di crescita professionale ed evitare fenomeni di obsolescenza delle competenze detenute; individuare gap di competenza (formazione);
- responsabilizzare i diversi soggetti rispetto ad ambiti di discrezionalità esplicitamente riconosciuti, promuovendo più elevati livelli di autonomia e favorendo lo sviluppo di capacità decisionali;
- restituire al dipendente informazioni sulla sua performance (feedback e motivazione);
- modificare il sistema di valori dominante e consolidato e promuovere l'affermazione di una nuova cultura organizzativa; sostenere processi di innovazione organizzativa (cambiamento);
- costituire base di riferimento il più possibile omogenea e oggettiva per l'applicazione dei sistemi incentivanti, monetari e non monetari (incentivazione).

In tale logica, quindi, si formulano i seguenti indirizzi:

Improntare un sistema trasparente sulle regole e sul rapporto che si instaura tra valutatore/ valutatori e valutato;



Definire con chiarezza e conoscibilità tutti i parametri valutativi di riferimento;

Implementare un sistema che:

- Consenta di oggettivare la valutazione. L'oggettivazione è intesa nel senso di definizione e graduazione univoca e condivisa di parametri e standard valutativi in maniera da scongiurare il rischio di incorrere in giudizi personalistici e arbitrari;
- Sia equo. L'Equità è intesa nel senso di omogeneità e uniformità nell'applicazione delle regole;
- Sia flessibile: deve fornire in corso d'anno ai responsabili occasione di verifiche periodiche ed elementi utili ad apportare i correttivi necessari.

L'operato della Delegazione trattante dovrà essere rispettoso delle modalità con cui si deve svolgere il confronto tra le delegazioni trattanti, attenersi alle materie demandate dal CCNL alla concertazione, in coerenza con le finalità e gli obiettivi definiti sia nel CCNL che nel Dlgs 165 e s.m.i., in modo da escludere ogni contrasto o onere non previsto.

## **ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DEL COMUNE DI NOVARA**

---

ACCORDO SULLA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI RELATIVI ALLE VALUTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RELATIVA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI.

### **PREMESSA**

Al fine della stipulazione dell'accordo relativo alla definizione dei criteri generali relativi alle valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ❑ Individuare e organizzare le unità organizzative attraverso la determinazione delle attività e delle risorse occorrenti al conseguimento degli obiettivi dell'Ente,
- ❑ Combinare le unità organizzative in una struttura formale,
- ❑ Assegnare a individui capaci la responsabilità delle unità organizzative per il miglior conseguimento dei singoli obiettivi, attribuire ai responsabili l'autorità necessaria.
- ❑ Pianificare le azioni, e il loro addivenire, gli attori gli strumenti in modo trasparente e conosciuto preventivamente
- ❑ Analisi delle unità organizzative: è una rilevazione dei contenuti oggettivi, espressi come aggregati di compiti e responsabilità. Nell'analisi si rileva ciò che è richiesto, (in termini di compiti, di responsabilità ecc.) alla posizione. L'analisi della posizione descrive tutti quegli elementi oggettivi che la caratterizzano e la possono, eventualmente, differenziare dalle altre.
- ❑ La valutazione delle unità ha come finalità la definizione del "valore" o "importanza organizzativa" di una posizione nell'organizzazione. Il grado di complessità sia organizzativa che professionale della posizione distingue le unità organizzative semplici e complesse e le posizioni ascrivibili alle alte professionalità. L'obiettivo principale della valutazione è quello di stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle posizioni al fine di supportare le decisioni in materia di struttura organizzativa.

In tale logica, quindi, si formulano i seguenti indirizzi:

- ❖ Improntare un sistema trasparente sulle regole di gestione del processo sul rapporto che si instaura tra i differenti attori del processo;
- ❖ Definire con chiarezza e conoscibilità tutti gli ambiti di analisi e la loro graduazione;
- ❖ Implementare un sistema:
  - Il più possibile oggettivo. L'oggettivazione deve consentire di comparare dati omogenei tra tutti i ruoli della amministrazione, sapendo a priori che nella amministrazione coesistono ruoli diversi, deve essere supportata dalla definizione e graduazione univoca e condivisa di parametri e standard valutativi in maniera da scongiurare il rischio di incorrere in giudizi personalistici e arbitrari;

- Equo. L'Equità è intesa nel senso di omogeneità e uniformità nell'applicazione delle regole.

Il processo di valutazione deve concludersi con la graduazione delle complessità organizzativa delle unità organizzative e deve prescindere dalla persona che ricopre il ruolo, l'analisi riguarda tutte le posizioni ritenute utili per il buon funzionamento dell'Amministrazione indipendentemente dalla copertura del ruolo.

L'operato della Delegazione trattante dovrà essere rispettoso delle modalità con cui si deve svolgere il confronto tra le delegazioni trattanti, attenersi alle materie demandate dal CCNL alla concertazione, in coerenza con le finalità e gli obiettivi definiti sia nel CCNL che nel Dlgs 165 e s.m.i., in modo da escludere ogni contrasto o onere non previsto.

E' parte integrante della proposta di deliberazione di G.C. n. **306** del **15/11/2012**

**OGGETTO:**

**Formulazione delle linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente e la definizione dei criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei dipendenti e dei responsabili incaricati delle posizioni organizzative - ai criteri generali relativi alle valutazioni delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni.**

**SERVIZIO PROPONENTE:**

**PERSONALE ORGANIZZAZIONE CONTRATTI E PROCUREMANT**

**PARERE TECNICO** (art. 49, c. 1 del D.Lgs. 267/2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Novara, 14/11/2012

**IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO  
PERSONALE ORGANIZZAZIONE  
CONTRATTI E PROCUREMANT**  
F.to Dott. Dario Santacroce

**SERVIZIO BILANCIO**

Sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- In ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**
- Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'En te.

Novara, 14/11/2012

**IL DIRIGENTE**  
F.to Dott. Filippo Daglia

**IL PRESIDENTE**  
**F.to Dott. Andrea BALLARE'**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to Dott.ssa Maria Angela DANZI'**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Ai sensi dell'art. 124, D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, è stata disposta la pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio di questo Comune oggi **19/11/2012** per rimanervi quindici giorni consecutivi sino al **03/12/2012**;

L'elenco n. **97** viene trasmesso ai Capi Gruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125, D.Lgs. 18.8.2000 n. 267;

Novara, **19/11/2012**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to Dott.ssa Maria Angela DANZI'**

ag/

---

**La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva.**

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per il periodo suindicato ed è diventata esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, il \_\_\_\_\_.

Novara, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to**

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Dietro relazione del Messo Comunale si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ senza opposizioni o reclami.

Novara, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**F.to**

---