

COMUNE DI CASAMARCIANO

(Provincia di NAPOLI)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 69 DELL'11 MAGGIO 2015

OGGETTO: Adozione disciplinare per le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente e la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) ex art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

L'anno Duemilaquindici e questo giorno undici del mese di Maggio alle ore 13,30 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza l'Avv. Andrea Manzi nella sua qualità di Sindaco pro-tempore e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sig.:

		PRESENTI	ASSENTI
1) Avv. Andrea Manzi	SINDACO	X	
2) dott.ssa Carmela De Stefano	VICE SINDACO-ASS. ESTERNO	X	
3) dott. Francesco Buono	ASSESSORE	X	
4) Avv. Lucio Caccavale	ASSESSORE		X
5) Sig. Arcangelo Piscitelli	ASSESSORE	X	
6) Arch. Antonio Restaino	ASSESSORE ESTERNO	X	
	TOTALE	5	1

Con l'assistenza del Segretario comunale dott.ssa Maria Rosaria Luciano.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Vista la circolare del Ministero dell'Interno n. 17102 in data 7 giugno 1990.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta avanzata dal Responsabile Settore Affari Generali;

RITENUTA meritevole di approvazione;

VISTO il parere, reso ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

AD UNANIMITA' di voti, espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

di approvare la proposta del Responsabile Settore Affari Generali, che si intende qui integralmente riportata, che ha per oggetto:” **Adozione disciplinare per le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente e la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) ex art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001**”.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con separata ed unanime votazione;

DELIBERA

- di rendere la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi del comma 4° dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI CASAMARCIANO

(Provincia di Napoli)

 081/823 18 25 – 512 45 2 e mail segretaria@comune.casamarciano.na.it fax 081/512 41 98

Oggetto: Adozione disciplinare per le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente e la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) ex art. 54 bis del D.lgs. 165/2001

Il Responsabile del 1° Settore

Premesso che:

- l'art. 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" all'art. 1, comma 51, ha modificato il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 introducendo l'articolo 54-bis "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" al fine di agevolare i fenomeni di emersione delle fattispecie di illecito commesse nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni;

- che il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione 11 settembre 2013, n. 72, tra le azioni e misure per la prevenzione della corruzione, la "Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)" dettando linee guida per la applicazione dell'istituto da parte delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001;

Richiamati:

- il Decreto sindacale n. 12 del 20 novembre 2013 con cui è stato nominato il Segretario Comunale dr.ssa Luciano Maria Rosaria, quale responsabile della prevenzione della corruzione di questo ente;

- il codice di comportamento integrativo approvato con delibera della Giunta n.113 del 23.12.2013.

Visto il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Casamarciano per il periodo "2015- 2017 ", approvato con delibera di G.M. n. 05 del 21/01/2015;

Ritenuto necessario individuare una procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità e per la disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala (whistleblower),

Visto il Disciplinare all'uopo predisposto dal Segretario comunale, Responsabile della prevenzione della corruzione in attuazione dell'art. 12, c. 10, del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2015-2017 su citato;

Visto il modulo per le segnalazioni di condotte illecite (c.d. whistleblower) predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a supporto delle pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art. 54 bis del DLGS n. 165/2001;

Evidenziato che la allegata procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile;

propone di Deliberare

Di approvare il disciplinare recante la procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità allegato sub A) con il modulo per le segnalazioni di condotte illecite, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

Di pubblicare il disciplinare permanentemente sul sito web istituzionale dell'Ente Sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti: corruzione " ;

Di trasmettere copia del Piano in oggetto ai Responsabili dei Settori, a ciascun dipendente del Comune, al Revisore dei conti ed al Nucleo di Valutazione.

Il Responsabile del 1° Settore

Antonio Tortora

OGGETTO: Parere ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000 sulla delibera: "Adozione disciplinare per le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente e la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) ex art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001"-

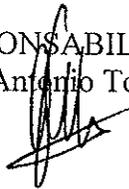
Il Responsabile 1° Settore

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Casamarciano, 11.05.2015

IL RESPONSABILE 1° SETTORE
(Antonio Tortora)



Il Responsabile 2° Settore Finanziario

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Casamarciano,

IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE

Disciplinare per le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente e per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

Premessa

1. Il Comune di Casamarciano definisce e disciplina le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente ai sensi e per effetto dei principi introdotti dall'art. 1, c. 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" recepiti nell'art. 54 bis del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, dal Codice Nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici e dal Codice di comportamento Comunale.
2. Scopo del presente disciplinare è quello di favorire la presentazione di segnalazioni, da parte dei dipendenti dell'Ente, che possono portare all'emersione di fenomeni interni di corruzione, nell'ampia accezione attribuita a quest'ultimo termine ed in attuazione delle disposizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.).
3. Con il termine **whistleblower** si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala agli organi legittimati ad intervenire, violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico.
4. L'obiettivo è quello di fornire al **whistleblower** indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché indicazioni circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento, quest'ultime già delineate all'art. 12 del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017.
5. Il Comune tutela i segnalanti per tutto il corso del procedimento garantendo l'anonimato e il divieto di discriminazioni nei confronti degli stessi.

1- Modalità e destinatari della segnalazione

1. Il dipendente comunale che intende segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro nel Comune lo fa in forma scritta, utilizzando il modello predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in allegato al presente disciplinare.
2. La segnalazione dovrà essere indirizzata al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Casamarciano.
3. La segnalazione può essere consegnata a mano o a mezzo servizio postale. La segnalazione deve essere contenuta in busta chiusa con indicazione all'esterno della dicitura "Al Responsabile per la prevenzione della corruzione del Comune di Casamarciano - Segnalazione riservata".
4. La segnatura di protocollo viene apposta sulla busta che non viene aperta ma consegnata tempestivamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione, di seguito individuato " il Responsabile", il tutto con la massima riservatezza. Gli estremi della registrazione al protocollo saranno comunicati al segnalante, se richiesto.
5. I dati del segnalante saranno accessibili solo al personale competente per l'istruttoria e al Responsabile. L'identità del segnalante è protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione, secondo quanto previsto dal PNA e dal presente disciplinare.
6. Ai segnalanti è garantito l'anonimato e l'identità potrà essere rivelata solo ed esclusivamente nei casi previsti dalla legge o per esigenze di indagini da parte dell'A.G.
7. Qualora il dipendente rivesta la qualifica di pubblico ufficiale l'invio della segnalazione al Responsabile non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti.

2 - Contenuto della segnalazione.

1. Il dipendente che effettua la segnalazione (whistleblower) deve fornire gli elementi utili per poter procedere alle dovute verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

2. A tal fine, la segnalazione deve contenere:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto che ha posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire utili elementi di conoscenza.

3. La segnalazione non può riguardare rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi;

4. La segnalazione che contiene fatti non veritieri determina responsabilità personale per calunnia o diffamazione o risarcimento per fatto illecito (art. 2043 cod. civ.) e disciplinare.

5. Le segnalazioni anonime non verranno prese in considerazione, fatta eccezione di quelle relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

3 - Verifica della fondatezza della segnalazione.

1. Per la verifica della fondatezza della segnalazione, il Responsabile vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante, del Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.

2. A tal fine il Responsabile si avvarrà del supporto del Settore Affari Generali, nella persona del dipendente che sarà individuato dallo stesso Responsabile.

3. Qualora, all'esito della verifica, la segnalazione risulti fondata, il Responsabile provvede:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Settore di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- c) agli organi competenti ad adottare eventuali provvedimenti e/o azioni che si rendano necessari a tutela dell'amministrazione.

4 - Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

1. Secondo quanto prescrive l'art. 54 bis Del D. Leg.vo n. 165/2001, come introdotto dall'art. 1, comma 51, della L. n. 190/2012, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia, a meno che il fatto non comporti responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

2. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

3. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'amministrazione.

4. La segnalazione del whistleblower, come previsto dall'art. 54-bis del D. Lgs. n. 165/2001 è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii.

Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i..

5 - Procedimento e accertamento delle segnalazioni

1. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito :

a) deve darne notizia circostanziata al Responsabile di cui al precedente punto 1; il Responsabile dovrà valutare se sono presenti gli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

– al Responsabile del settore di appartenenza del dipendente che ha operato la discriminazione; il Responsabile del settore valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

– all'Ufficio Procedimenti Disciplinari; l'U.P.D. per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;

– all'Ispettorato della Funzione Pubblica che dovrà valutare l'opportunità/necessità di avviare un'ispezione per acquisire ulteriori elementi per le successive determinazioni;

- ricorrendone i presupposti, al Sindaco per eventuali altre determinazioni.

b) può dare notizia dell'avvenuta discriminazione:

- all'organizzazione sindacale alla quale aderisce o alle R.S.U. che devono riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata fatta dal responsabile della prevenzione;

- al Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.); il Presidente del C.U.G. deve riferire della situazione di discriminazione all'Ispettorato della Funzione Pubblica se la segnalazione non è stata effettuata dal responsabile della prevenzione;

c) può agire in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere:

– un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e/o il ripristino immediato della situazione precedente;

- l'annullamento davanti al T.A.R. dell'eventuale provvedimento amministrativo illegittimo e/o, se del caso, la sua disapplicazione da parte del tribunale del lavoro e la condanna nel merito;

– il risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale conseguente alla discriminazione

4. Il Comune, a seguito di accertamento della sussistenza di discriminazioni effettuate a carico dei segnalanti, può promuovere il giudizio di risarcimento per lesioni alla propria immagine contro i soggetti che hanno compiuto tali discriminazioni. In tal senso, sarà attivato apposito procedimento disciplinare.

6 - Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

2. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

4. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui :

- vi sia il consenso espresso del segnalante;

- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

7 - Responsabilità del whistleblower

1. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

2. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto del presente disciplinare.

Casamarciano, maggio 2015

Il Responsabile per la prevenzione
della corruzione

Il Segretario Comunale
Dr.ssa Luciano Maria Rosaria

ALLEGATO A al : Disciplinare per le modalità di denuncia o di segnalazione di illeciti o di fatti corruttivi da parte del personale dipendente e per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower)

MODELLO PER LA

SEGNALAZIONE DI CONDOTTE ILLECITE (c.d. whistleblower)

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione debbono utilizzare questo modello.

Si rammenta che l'ordinamento tutela i dipendenti che effettuano la segnalazione di illecito. In particolare, la legge e il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) prevedono che:

- l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato;
- la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241;
- il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, può segnalare (anche attraverso il sindacato) all'Ispettorato della funzione pubblica i fatti di discriminazione.

Per ulteriori approfondimenti, è possibile consultare il P.N.A.

NOME e COGNOME DEL SEGNALANTE	
QUALIFICA O POSIZIONE PROFESSIONALE [1]	
SEDE DI SERVIZIO	
TEL/CELL	
E-MAIL	
DATA/PERIODO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:	gg/mm/aaaa

<p>LUOGO FISICO IN CUI SI È VERIFICATO IL FATTO:</p>	<p><input type="checkbox"/> UFFICIO (indicare denominazione e indirizzo della struttura)</p> <p><input type="checkbox"/> ALL'ESTERNO DELL'UFFICIO (indicare luogo ed indirizzo)</p>
<p>RITENGO CHE LE AZIONI OD OMISSIONI COMMESSE O TENTATE SIANO [2]:</p>	<p><input type="checkbox"/> penalmente rilevanti;</p> <p><input type="checkbox"/> poste in essere in violazione dei Codici di comportamento o di altre disposizioni</p> <p><input type="checkbox"/> sanzionabili in via disciplinare;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio patrimoniale all'amministrazione di appartenenza o ad altro ente pubblico;</p> <p><input type="checkbox"/> suscettibili di arrecare un pregiudizio alla immagine dell'amministrazione;</p> <p><input type="checkbox"/> altro (specificare)</p>
<p>DESCRIZIONE DEL FATTO (CONDOTTA ED EVENTO)</p>	

AUTORE/I DEL FATTO [3]	1. 2. 3.
ALTRI EVENTUALI SOGGETTI A CONOSCENZA DEL FATTO E/O IN GRADO DI RIFERIRE SUL MEDESIMO [4]	1. 2. 3.
EVENTUALI ALLEGATI A SOSTEGNO DELLA SEGNALAZIONE	1. 2. 3.

LUOGO e DATA

FIRMA

.....

[1] Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della presente segnalazione non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

[2] La segnalazione non riguarda rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti col superiore gerarchico o colleghi, per le quali occorre fare riferimento al servizio competente per il personale e al Comitato Unico di Garanzia.

[3] Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

[4] Indicare i dati anagrafici se conosciuti e, in caso contrario, ogni altro elemento idoneo all'identificazione.

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo e si rilascia in relazione al disposto dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Dalla Residenza Municipale, li..... **1 9 MAG 2015**.....



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Maria Rosaria Luciano

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno..... 1 9 MAG 2015 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi. Dalla Residenza Municipale, li..... 1 9 MAG 2015		N°..... (del registro delle pubblicazioni all'Albo Pretorio) Il sottoscritto responsabile della pubblicazione all'albo pretorio, visti gli atti d'ufficio; A T T E S T A - che la presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio comunale, come prescritto dall'art.124, comma 1, del T.U. n. 267/2000, per quindici giorni consecutivi dal..... al..... Dalla Residenza comunale, li..... IL RESPONSABILE F.to Iorio Elia
Il Messo Comunale F.to come all'originale..	Il Segretario Comunale F.to come all'originale	

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme relazione dell'impiegato addetto all'Ufficio di Segreteria, visti gli atti d'ufficio.

ATTESTA

- che la presente deliberazione ai sensi del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

E' stata trasmessa in elenco con prot. n. **8736** in data..... **1 9 MAG 2015**....., ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 - comma 1- del D.Lgs. 18 agosto 2000,n.267.

E' stata trasmessa con lettera prot. n..... del..... al Prefetto di Napoli (Art. 135 - D.Lgs. n.267/2000).

L'IMPIEGATO ADDETTO

F.to come all'originale **1 9 MAG 2015**

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to come all'originale

Dalla Residenza Comunale, li.....

ESECUTIVITA'

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000:

il giorno..... **1 9 MAG 2015**..... perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4);

il giorno..... decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

L'IMPIEGATO ADDETTO

F.to come all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to come all'originale

1 9 MAG 2015

Dalla Residenza Comunale, li.....

Immediatamente esecutiva

Copia della su estesa deliberazione è notificato, per i conseguenziali adempimenti attuativi

al responsabile del servizio..... **Divenuta esecutiva**

FIRMA PER RICEVUTA

F.to come all'originale

IL RESPONSABILE UFFICIO SEGRETERIA

F.to come all'originale

1 9 MAG 2015

Casamarciano, li.....