

Proposta N°243 / Prot. Data 10/06/2014		Inviata ai capi gruppo Consiliari il _____ Prot.N° _____ <p style="text-align: center;">L'impiegato responsabile</p> _____
---	---	---

Comune di Alcamo

PROVINCIA DI TRAPANI

Deliberazione originale della Giunta Municipale

N° 188 del Reg. Data 10/06/2014	OGGETTO :	Contratto decentrato integrativo e accordo economico -sottoscrizione definitiva
Parte riservata alla Ragioneria Bilancio _____ ATTO n. _____ Titolo _____ Funzione _____ Servizio _____ Intervento _____ Cap. _____		<p style="text-align: center;">NOTE</p> <hr/> <p style="text-align: center;">Immediata esecuzione</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/> SI</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> NO</p>

L'anno duemilaquattordici il giorno dieci del mese di giugno alle ore 17,40 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

		PRES.	ASS.	FAV.	CONTR.	ASTEN.
1)	Sindaco Bonventre Sebastiano	X		X		
2)	Ass. Anz. Coppola Vincenzo		X			
3)	Assessore Culmone Renato	X		X		
4)	Ass. V/Sindaco Cusumano Salvatore	X		X		
5)	Assessore Manno Antonino	X		X		
6)	Assessore Grimaudo Anna Patrizia Selene		X			
7)	Assessore Papa Stefano	X		X		

Presiede il Sindaco Dott. **Sebastiano Bonventre**.

Partecipa il Segretario Generale **Dott. Cristofaro Ricupati**.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Responsabile del Procedimento di cui all'art. 5 della L..R. 10/91, propone la seguente deliberazione avente ad oggetto: - **Contratto decentrato integrativo e accordo economico -sottoscrizione definitiva**

Premesso che.

In data 20/05/2014 la delegazione trattante, giusta convocazione del 12/05/2014, si è riunita per la sottoscrizione definitiva del CDI 2013/2016 la cui autorizzazione da parte della Giunta è avvenuta con la deliberazione n. 112 del 11/04/2014;

In quella sede è sorta l'opportunità di precisare il contenuto degli artt. 13,15, 17, 18 punto 4 , 20 punto 3 lett. c, nonché è emerso che per errore materiale non è stata trascritta la posizione della delegazione trattante in ordine alla composizione dell'Autorità disciplinare" già istituita nel regolamento degli uffici e dei servizi;

La delegazione sul punto, pur condividendo che la materia è di natura regolamentare ha posto l'opportunità di invitare l'Amministrazione Comunale a rivedere l'organo disciplinare, in particolare, tale organo che nella disciplina vigente è monocratico dovrebbe passare a organo collegiale al fine di meglio garantire i generali principi della imparzialità e terzietà dell'organo giudicante;

Premesso quanto sopra questo ufficio, secondo le indicazioni di cui al superiore verbale sottopone alla Giunta, prima della sottoscrizione definitiva, gli artt. con i chiarimenti intervenuti in quella sede nel senso di riformulare soltanto gli artt. 13, 15, 17, 18 punto 4 , 20 punto 3 lett. c, che andranno ad essere sostituiti integralmente con i seguenti:

Art 13

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. L'Amministrazione favorisce la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota del 6% delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

2. Un ulteriore quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.lvo 295/92 venga destinato all'acquisto dei dispositivi individuali di protezione e per l'attribuzione dell'indennità di disagio (prevista per gli agenti di P.M. del successivo art. 15) pari a € 28,00 + 1,5%= € 28,42 mensili.

Art 15

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con l'indennità di turno e/o di reperibilità. Inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate, oltre al personale che svolge attività in orario polifunzionale, le seguenti:

	Attività professionale svolta
	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o seppellitore. Agenti di Polizia Municipale
	Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio (apertura e chiusura strutture culturali e ricreative , impianti sportivi ,biblioteche : civica e multimediale nei giorni festivi e prefestivi) .
	Attività prestata in servizi pubblici e sociali (centro diurno - gabinetti pubblici - trasporto disabili -trasporto pubblico- trasporto scolastico) .

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo lordo di: € 28,00 mensili per servizio prestato nei giorni feriali ivi compreso il notturno feriale ed il sabato; aumentato di 1/3 per il servizio prestato nei giorni festivi .

7. L'indennità di disagio prevista per il personale della P.M. che è impegnato in via esclusiva nel servizio esterno compresa la viabilità per il periodo di svolgimento dell'attività esterna, viene comunque finanziata con le risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.lvo 295/92(art. 13) ed è fissato in € 28,00 mensili, aumentato di 1,50% per totali € 28,42.

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

8. L'indennità di disagio è attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

9. La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata di norma nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la produttività.

Art. 17

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- a) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- b) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004) ed è cumulabile con l'indennità di disagio quando le due indennità non vengono corrisposte per la stessa motivazione;
- c) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

2. Le attività soggette a rischio e al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio
Muratore, elettricista, autista automezzi pesanti e complessi, giardiniere, addetto alle fognature, alla manutenzione delle strade, custode seppellitore, addetto alla segnaletica, al serbatoio idrico, pulzieri uffici, falegname, operaio acquedotto.

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate finalizzate a compensare in aumento le somme per la produttività).

Art. 18

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può superare i 6 turni nel mese per dipendente;

- d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione. In particolare si precisa che il dipendente reperibile che nel tempo indicato (30 minuti) non si presenta nel posto e/o non risponde alla chiamata perde il diritto al compenso per l'intero turno ed è soggetto a procedimento disciplinare.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta. Il servizio è organizzato dal Responsabile del servizio della Protezione Civile.

4. La pronta reperibilità e la squadra di reperibilità sono quelli definiti dalla delibera n. 433 del 30/12/2010. Potrà essere inserito nella squadra di reperibilità tutto il personale dei servizi tecnici con esclusione dei tecnici dell'urbanistica.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la produttività

Art. 20

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.00

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: il valore del compenso annuale da destinare all'esercizio di specifiche responsabilità distinto per categoria.

3. Le parti, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi massimi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
--	-----------

a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D non titolare di posizione organizzativa . Per il personale titolare di contratto a tempo determinato ad orario ridotto di cat. D , l'indennità viene corrisposta fino ad un massimo di € 2.000,00	€ 2.500,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	€ 1.600,00
c) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture, messo notificatore) cat. B . Responsabile del coordinamento di dipendenti di cat. A.	€ 1.200,00
d) al personale con la delega di ufficiale di stato civile e di anagrafe	€ 300,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Il dipendente chiamato a svolgere specifiche responsabilità dovrà essere preventivamente individuato dal Dirigente con atto formale entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno al fine di permettere un'adeguata programmazione amministrativa. L'individuazione dei dipendenti , così come formalizzata dovrà essere comunicata all'organo di indirizzo politico entro la stessa data (31/01).

Vista la L.R. 15/03/63 n. 16 e successive modifiche ed aggiunte;

Visto il CNL del 14/09/2000;

Visto IL D.L.vo 267/2000

Vista la L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni.

Visto IL D.L.vo 165/2001

PROPONE DI DELIBERARE

1. Prendere atto dell'accordo giuridico ed economico raggiunto con il verbale del 20 maggio 2014 ed autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto decentrato integrativo 2013/2016 e dell'accordo economico per l'anno 2013 contenuto nell'allegato "A";
2. Pubblicare nelle forme di rito sul sito www.comune.alcamo.tp.it

Responsabile del procedimento

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore deliberazione avente per oggetto: - **Contratto decentrato integrativo e accordo economico -sottoscrizione definitiva**

Ritenuto di dovere procedere alla sua approvazione;
Visti i pareri resi ai sensi di legge;
Visto l' O.EE.LL. vigente in Sicilia;
ad unanimità di voti espressi palesemente

DELIBERA

APPROVARE LA SUPERIORE PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE PER OGGETTO- **Contratto decentrato integrativo e accordo economico -sottoscrizione definitiva**

CONTESUALMENTE

Ravvisata l'urgenza di provvedere ;
Visto l'art. 12 della L.R. 44/91;
Con voti unanimi espressi palesemente

DELIBERA

Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Proposta di delibera di Giunta Municipale avente ad oggetto: Contratto decentrato integrativo e accordo economico -sottoscrizione definitiva

Il Dirigente del settore Affari Generali e Risorse Umane

Vista la legge Regionale 11/12/1991 n.48 e successive modifiche ed integrazione;

Verificate la rispondenza della proposta di deliberazione in esame alle vigenti disposizioni;

Verificata altresì, la regolarità dell'istruttoria svolta dal responsabile del procedimento, secondo quanto previsto dalla L.15/2005;

Ai sensi dell'art. 1 lett i) della L.R. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Alcamo li 09/05/2014

IL DIRIGENTE DI SETTORE
F.to - Avv. Marco Cascio -

=====
Il sottoscritto Dirigente del Settore Servizi Economico - Finanziari :

Vista la legge Regionale 11/12/1991 n.48 e successive modifiche ed integrazione;

Verificate la rispondenza della proposta di deliberazione in esame allo strumento finanziario;

Ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett i) punto 01 della L.R. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Alcamo li 10/06/2014

IL DIRIGENTE DI SETTORE
F.to - Dr. Sebastiano Luppino

-

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
Normativo ed economico**

del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2013- 2016

ATTESE LE RISULTANZE DELLE SEGUENTI SEDUTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE NELLA SEDE MUNICIPALE DEL PALAZZO DI CITTA':

Verbale del 12 novembre 2013 dalle ore 15,30 in poi .

Verbale del 28 novembre 2013 dalle ore 15,30 in poi.

Verbale del 02 dicembre 2013 dalle ore 15,30 in poi

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. MARCO CASCIO

Dirigente del Settore Affari Generali -Risorse Umane;

Dott. Sebastiano Luppino, Dirigente Servizi Economico Finanziari;

Dott. Francesco Maniscalchi Dirigente di Settore Servizi al cittadino - Sviluppo Economico (nominati con determina sindacale n. 72 del 06/06/2013;

La Delegazione di parte pubblica, nominata con determinazione sindacale n. 129 del 28/11/2013 composta dal Presidente, Sebastiano Luppino, Dirigente Servizi Economico Finanziari;

Dott. Francesco Maniscalchi Dirigente di Settore Servizi al cittadino - Sviluppo Economico

Ing. Parrino Enza Anna

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Nicola Del Serro F.P. CGIL- Enzo Milazzo (presente solo nella seduta del 12/11/2013)

Marco Corrao CISL F.P.S.

Magaddino Giorgio UIL FPL

Donato Giglio DICCAP CONFSAL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria,

Dopo articolata ed ampia discussione, approvano il seguente articolato

Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
- a) all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il sistema della relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
- b) all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto:
- miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
- c) all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Alcamo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità per gli anni 2013-2016 con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 a far

data dal 01/01/2014 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.

5. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:

- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:

a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.

c) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente, visto di compatibilità da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

Art. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti danno atto che:

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta non chiara le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 4

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, composta dai soggetti di cui all'art.10, comma 2 del CCNL dell'1.4.1999, nei casi previsti entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali e delle RSU, salva diversa intesa tra le parti.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazioni. Le parti, previa verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione

3. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati verrà fissata la data dell'incontro successivo.

Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro dandone comunicazione scritta alle parti. Qualora non fosse possibile stabilire la data e l'ora del successivo incontro, la convocazione avverrà in forma scritta almeno cinque giorni prima del nuovo incontro e non oltre 20 gg. dopo l'incontro precedente a mezzo posta elettronica.

4. Nei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico o dai Responsabili di Servizio riguardanti le materie oggetto di contrattazione di cui all'art. 4, comma 2, del CCNL dell' 1.4.1999 lett. d)-e)-f)-m) saranno riportati i pareri delle Organizzazioni Sindacali e della RSU. Ove, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative eventualmente prorogabili a seguito di accordo tra le parti, non sia stata raggiunta alcuna intesa, l'A.C. riassume le proprie prerogative decisionali ex art. 40 comma 3 bis del D.L.vo 165/2001.

5. Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli artt. 7 del CCNL dell'1.4.1999 e 6 del CCNL del 22.1.2004.

Art. 5

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 6

Materie oggetto di contrattazione e di concertazione

1. Sono oggetto di contrattazione, fino alla stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, le materie indicate nell'art. 4 del CCNL del 1.4.99, con le integrazioni di cui all'art. 16, comma 1, del CCNL del 31.3.1999 e degli specifici rinvii contenuti in altri articoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Fermi restando i principi di autonomia negoziale e di comportamento le parti, , riassumono libertà di iniziativa e di decisione in conformità al disposto di cui all'art. 40 comma 3 bis d.l.vo 165/2001.

2. Restano riservate a separata trattazione le materie oggetto di concertazione previste dall'art. 6 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 16 del CCNL del 31.3.1999.

3. Le parti concordano che, fino ad avvio e conclusione di nuova concertazione sulle materie di cui al precedente comma 2, restano confermati i provvedimenti in vigore e le procedure attualmente in uso.

Art. 7

Modalità di concertazione

1. Ciascuna delle parti, in applicazione dell'art. 6, comma 1 del CCNL 22.1.2004, ricevuta l'informazione nelle forme previste dall'art. 7 del presente contratto può attivare la concertazione, entro 10 giorni (di calendario) dalla data di ricevimento dell'informazione, mediante richiesta scritta da inviarsi, per posta elettronica certificata, alla controparte.

2. In caso di urgenza il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine sopra indicato, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto della concertazione.

3. Qualora non sia richiesta dalle rappresentanze sindacali l'attivazione della concertazione entro i termini indicati nei commi precedenti, l'Amministrazione potrà assumere le conseguenti decisioni, considerando la mancata richiesta al pari dell'assenso.

4. La concertazione si svolgerà in appositi incontri con inizio entro il quarto giorno dalla ricezione della richiesta. Durante la concertazione le parti adeguano i loro comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

5. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa viene redatto specifico verbale sottoscritto dalle parti presenti alla concertazione da cui risultino le rispettive posizioni. Tale verbale verrà fornito in copia a tutti i soggetti della delegazione trattante entro 15 giorni o comunque entro la data del successivo incontro.

6. La parte datoriale è rappresentata al tavolo della concertazione dal soggetto o dai soggetti espressamente designati dall'organo di governo dell'Ente.

Art. 8

Informazione

1. L'Ente informa periodicamente e tempestivamente la RSU e le OO.SS territoriali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL del 1.4.1999 sugli atti di valenza generale anche di carattere finanziario concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

2. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il CCNL prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

3. Ai fini di una piu' compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi, eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5 del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.

4. Nei casi di cui all'art. 19 del D.l.vo 626/94 e s.m.i. è prevista la consultazione del rappresentante della sicurezza. La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D.l.vo 29/93.

TITOLO III°

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 9

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto nonché dallo Statuto dei Lavoratori L. 300/1970, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

Per il personale dipendente con contatto di lavoro a tempo determinato il diritto è ridotto proporzionalmente.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNL.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici. In assenza della quale comunicazione nei termini suddetti l'assemblea si intende confermata.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di effettiva partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dalle OO.SS. di categoria e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. La parte datoriale si impegna a favorire la più ampia partecipazione alle assemblee sindacali in conformità al prefato art. 20 della L.300/1970. Eventuali revoche di assemblee già indette dovranno essere tempestivamente comunicate all'A,C.le.

Art. 10

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative e firmatarie di contatto, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete istituzionale costituendo una bacheca sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. di cui al comma 1 sono diffuse dai componenti utilizzando i siti istituzionali.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV°

Disposizioni diverse

Art. 11

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. A tal fine l'Ente, per gli anni 2013 - 2016, destina congrue risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, le OO.SS. di categoria o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto;
 - corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
 - favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
 - favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;

- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal D.Lgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

5. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

6. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.

7. Per il personale dell'area di vigilanza la formazione verrà eseguita dagli Organi accreditati.

Art.12

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione così come previsto dall'art. 7 del CCNL.01/04/1999.

Art 13

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

3. L'Amministrazione favorisce la piena attuazione del disposto dell'art. 17 del CCNL del 22.1.2004 in materia di prestazioni assistenziali e previdenziali dell'area della vigilanza prevedendo che una quota del 6% delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art.208 del D.Lgs 295/92 e successive modificazioni ed integrazioni sia destinata a tali finalità.

4. Un ulteriore quota delle risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.lvo 295/92 venga destinato all'acquisto dei dispositivi individuali di protezione e per l'attribuzione dell'indennità di disagio (prevista per gli agenti di P.M. del successivo art. 15) pari a € 28,00 + 1,5%= € 28,42 mensili.

Art 14

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti danno atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario è determinato ex art. 14, commi 1,2 e 4, del CCNL 1.4.1999 .

2. Nel fondo di cui al comma 1 non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT etc.....).

3. Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

4. L'amministrazione comunale si impegna a determinare tempestivamente per ogni esercizio il budget orario dei vari Settori con priorità per il servizio di reperibilità e/o per personale in servizio per assistenza agli Organi istituzionali e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

5. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione scritta del Responsabile degli uffici e dei servizi e dovrà essere rilevato con il sistema elettronico.

7. Degli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovute a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verrà data informazione alle OO.SS. ex art. 7 del CCNL 01/04/1999.

Ad esclusiva domanda del dipendente il lavoro straordinario, debitamente e previamente autorizzato dal Dirigente, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.(art. 38 e 38 bis CCNL 14/09/2000)

6.

TITOLO V°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 15

Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Ai fini del precedente comma s'intende per attività particolarmente disagiata un'attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).

4. L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse motivazioni, con l'indennità di turno e/o di reperibilità. Inoltre non può essere attribuita per il semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata

5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare attività particolarmente disagiate, oltre al personale che svolge attività in orario polifunzionale, le seguenti:

	Attività professionale svolta
	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo o seppellitore. Agenti di Polizia Municipale
	Attività prestata nel giorno di riposo in relazione a particolari esigenze di servizio (apertura e chiusura strutture culturali e ricreative , impianti sportivi ,biblioteche : civica e multimediale nei giorni festivi e prefestivi) .

Attività prestata in servizi pubblici e sociali (centro diurno - gabinetti pubblici – trasporto disabili -trasporto pubblico- trasporto scolastico) .
--

10. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio pari ad un importo lordo di: € 28,00 mensili per servizio prestato nei giorni feriali ivi compreso il notturno feriale ed il sabato; aumentato di 1/3 per il servizio prestato nei giorni festivi .

11. L'indennità di disagio prevista per il personale della P.M. che è impegnato in via esclusiva nel servizio esterno compresa la viabilità per il periodo di svolgimento dell'attività esterna, viene comunque finanziata con le risorse derivanti dal comma 1 dell'art. 208 del D.lvo 295/92(art. 13) ed è fissato in € 28,00 mensili, aumentato di 1,50% per totali € 28,42.

Tale importo è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento. Lo stesso importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

12. L'indennità di disagio è attribuita per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

13. La liquidazione delle prestazioni di cui al comma 7 è effettuata di norma nel mese successivo a quello del loro svolgimento.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la produttività.

Art. 16

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n° 6 del CCNL del 14.09.00, in particolare:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente:
- b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- c) i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- d) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - l'ultimo turno deve concludersi entro le ore 24,00.
 - e) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
 - f) Nel caso di orario organizzato su due, tre o quattro turni giornalieri la maggiorazione interviene solo in caso di effettiva rotazione mensile del personale impegnato nel turno.
 - g) Non spetta l'indennità di turno al personale che non ha prestato nell'arco del mese attività ciclicamente turnate.
2. Servizi per i quali viene istituita la turnazione:

Servizio in turno
Personale della Polizia Municipale
Personale addetto agli impianti sportivi
Personale addetto al servizio acquedotto

3. Agli oneri derivanti dal presente istituto si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art 15 CCNL 01/04/1999.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la produttività.

Art. 17

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta:

- d) al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità);
- e) è quantificata in complessive € 30 mensili (art. 41 del 22.1.2004) ed è cumulabile con l'indennità di disagio quando le due indennità non vengono corrisposte per la stessa motivazione;

- f) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.
2. Le attività soggette a rischio e al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio

Muratore, elettricista, autista automezzi pesanti e complessi, giardiniere, addetto alle fognature , alla manutenzione delle strade, custode seppellitore, addetto alla segnaletica, al serbatoio idrico, pulizieri uffici, falegname, operaio acquedotto.
--

3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate finalizzate a compensare in aumento le somme per la produttività).

Art. 18

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- h) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- i) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- j) non può superare i 6 turni nel mese per dipendente;
- k) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- l) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- m) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- n) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione. In particolare si precisa che il dipendente reperibile che nel tempo indicato (30 minuti) non si presenta nel posto e/o non risponde alla chiamata perde il diritto al compenso per l'intero turno ed è soggetto a procedimento disciplinare.

3. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta. Il servizio è organizzato dal Responsabile del servizio della Protezione Civile.

4. La pronta reperibilità e la squadra di reperibilità sono quelli definiti dalla delibera n. 433 del 30/12/2010. Potrà essere inserito nella squadra di reperibilità tutto il personale dei servizi tecnici con esclusione dei tecnici dell'urbanistica.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la produttività

Art. 19

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili non inferiori a €...100.000,00 e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).

2. Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (es. servizio demografico, servizio economato).

3. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornaliera ed un massimo di €. 1,55

4. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il servizio ha avuto nell'anno precedente.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la produttività

Art. 20

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.00

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: il valore del compenso annuale da destinare all'esercizio di specifiche responsabilità distinto per categoria.

3. Le parti, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi massimi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
--	-----------

a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D non titolare di posizione organizzativa . Per il personale titolare di contratto a tempo determinato ad orario ridotto di cat. D , l'indennità viene corrisposta fino ad un massimo di € 2.000,00	€ 2.500,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C	€ 1.600,00
c) Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio (ad es. responsabile unico del procedimento in materia di affidamento di lavoro, servizi o forniture, messo notificatore) cat. B . Responsabile del coordinamento di dipendenti di cat. A.	€ 1.200,00
d) al personale con la delega di ufficiale di stato civile e di anagrafe	€ 300,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Il dipendente chiamato a svolgere specifiche responsabilità dovrà essere preventivamente individuato dal Dirigente con atto formale entro e non oltre il 31 gennaio di ogni anno al fine di permettere un'adeguata programmazione amministrativa. L'individuazione dei dipendenti , così come formalizzata dovrà essere comunicata all'organo di indirizzo politico entro la stessa data (31/01).

Art. 21

Retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

1. Resta fermo quanto già stabilito nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con la deliberazione n. 114/2011. Si prevedono le seguenti fasce di P.O.:

- "A" cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea specialistica e/o iscrizione in albi professionali ed allo svolgimento di attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza € 12.911,42 oltre il 25% di risultato pari a € 3.227,86
- "B" cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa € 9.296,22 oltre il 25% di risultato pari a € 2.324,06.

- "C" cui è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa € 6.197,48 oltre il 25% di risultato pari a € 1549,37

2. L'indennità di posizione è corrisposta secondo le modalità previste dai vigenti CCNL, ha carattere fisso e ricorrente, non può essere revocata durante il congedo per maternità ed è decurtata in caso di assenza per malattia, relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
3. Alle Posizioni Organizzative si applica il sistema di valutazione vigente nell'Ente.

Art. 22

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti istituti contrattuali.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
Il 80% delle risorse complessivamente assegnate all'istituto della produttività verrà ripartito con i criteri di cui al successivo comma 3°. La restante quota del 20% verrà destinata a progetti di produttività di tipo strategico e/o di sviluppo dei livelli standard di qualità per come individuati dall'A.C. in coerenza con gli obiettivi del PEG.
3. Le risorse di cui al comma 2 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto anche del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

4. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati per come valutati dall'Organismo di controllo (art. 18 CCNL 01/04/1999).

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard predefiniti;

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

6. Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;

7. Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere predisposte secondo schemi-tipo concertati con le OO.SS.
- b) le risultanze devono essere discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di aprile dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
- d) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

A - valutazione compresa tra	B - Risorse performance individuale
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

- e) il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dal Dirigente in stretto riferimento agli esiti del processo di valutazione.
 - f) Prima di procedere alla effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso) . Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
 - g) Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio.
7. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 23

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale".

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate alla progettazione di opere pubbliche, agli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, IMU e tributaria in genere, all'avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004, in stretto riferimento alle attività programmate e/o comunque svolte nell'esercizio e, comunque, nel limite delle capacità di bilancio. Dette somme, così come disposto dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie Locali n. 16/2009, non vengono computate nel calcolo delle spese del personale, e quindi non incidono sulla disciplina di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78/2010 che dispone che: "a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010.

3. Le risorse destinate che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono secondo la disciplina di cui ai vigenti CCNL.

Art. 24

MENSA

I Dipendenti il cui orario contrattuale di lavoro è articolato con i rientri pomeridiani (9 ore giornaliere con una pausa di minimo mezzora e massimo due ore), o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto di usufruire di idoneo servizio di ristorazione tramite buono pasto.

Eventuali permessi orari non pregiudicano il diritto alla mensa.

Il personale comandato in missione fuori sede conserva il diritto al buono pasto in tutte le ipotesi in cui non matura il diritto al pranzo verificandosi la missione in orario dei pasti.

L'Amministrazione erogherà per ogni pasto un ticket di € 7,00.

Per il personale educativo obbligato alla sorveglianza e assistenza dei minori, durante la pausa per la consumazione del pasto, matura il diritto all'erogazione del buono pasto nel caso di mancato funzionamento del servizio di mensa.

Art. 28

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto sono riprese nel presente contratto e acquistano efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 3, comma 1.
3. Rimangono in vigore le circolari vigenti in tema di flessibilità sia per il personale a tempo indeterminato sia per il personale a tempo determinato.
4. Restano ferme le disposizioni e le norme regionali di riferimento relative all'art. 16 L.R. 41/86

_____ li _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

ALLEGATO A

Individuazione delle risorse decentrate

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

Risorse decentrate anno 2013				<i>ALL. "A"</i>
Costituzione delle risorse rif. Art. 31 e 32 del del CCNL del 22/01/2004	Sulla base delle regole definite dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004, l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie disponibili per l'anno 2013 è definito secondo le seguenti tabella A (fondo risorse decentrate stabili) e tabella B (fondo risorse decentrate variabili).			
Risorse decentrate <u>stabili</u>				

ART.	CONTRATTO	RIFERIMENTO	RISORSE
ART.15 c. 1 lett. a	01/04/1999	Ammontare 1998 fondo art.31, lett. b,c,d,e CCNL 6/7/95	633.462,00
ART.15 c. 1 lett. b	01/04/1999	Risorse aggiuntive 1998	113.441,00
ART.15 c. 1 lett. g	01/04/1999	risorse destinate al pagamento LED del personale in servizio nel 1998	64.212,00
ART.15 c. 1 lett. h	01/04/1999	risorse destinate indennità €774,69 per l'8^ q.	11.620,00
ART.15 c. 1 lett. j	01/04/1999	0,52% monte salari 1997	30.122,00
ART.15 c. 1 lett. L	01/04/1999	tratta. Acc. Personale trasferito a Enti comparto per delega funzioni (ATA)	-62.559,00
ART. 15 c.5	01/04/1999	risorse necessarie per sostenere maggiori oneri del trattamento economico del personale impegnato in nuove attività e per l'attivazione di nuovi servizi	103.291,00
ART. 4 c. 1	05/10/2001	1,1% monte salari 1999	68.581,00
ART. 32 c. 1	22/01/2004	risorse RIA ed assegni ad personam del personale cessato fino al 31/12/2012	336.773,00
ART.32 c. 1	22/01/2004	incremento 0,62% monte salari 2001, escluso la dirigenza	47.898,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO			1.409.400,00
RIDUZIONE RISORSE DEC. STABILI ART. 9 BIS LEGGE 122/2010 ANNO 2011			-78.348,00
RIDUZIONE RISORSE DEC. STABILI ART. 9 BIS LEGGE 122/2010 ANNO 2012			-39.526,65
RIDUZIONE RISORSE DEC. STABILI ART. 9 BIS LEGGE 122/2010 ANNO 2013			-29.702,08
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2013			1.261.823,27
Risorse decentrate <u>variabili</u>			ALL. "B"
ART.	CONTRATTO	RIFERIMENTO	RISORSE
ART.15 c. 1 lett. m	01/04/1999	risorse da art. 14 - Lavoro straordinario	21.174,00

ART.15 c. 2, 4 e 5	01/04/1999	1,2% monte salari 1997	69.511,00
TOTALI RISORSE DECENTRATE VARIABILI			90.685,00
RIDUZIONE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ART. 9 BIS LEGGE 122/2010 ANNO 2011			-5.202,00
RIDUZIONE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ART. 9 BIS LEGGE 122/2010 ANNO 2012			-2.624,30
RIDUZIONE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ART. 9 BIS LEGGE 122/2010 ANNO 2013			-1.905,45
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI			80.953,25
TOTALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2013			1.342.776,52
ART.15 c. 1 lett.k	01/04/1999	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazione o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art.17 c.2 lett.G	258.000,00

All. "C"

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane Anno 2013

Riepilogo risorse complessive anno 2013

Fondo risorse decentrate <u>stabili</u>	€. 1.261.823,27
Fondo risorse decentrate variabili Somme non spese nell'anno di riferimento	€. 80.953,25
TOTALE COMPLESSIVO 2013 • escluse le somme non spese nell'anno di riferimento (fondo 2012)	€. 1.342.776,52
Straordinario	€. 64.557,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano incentivi a categorie specifiche di dipendenti (Merloni 2% comprensivo di oneri a carico ente, Art. 208 c.s. ICI etc); comprende risorse Art. 4 c. 3 e 4 CCNL 5.10.2001	€. 258.258,00

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013

Allegato "D"

ART.	Da CCNL	RIFERIMENTO	RISORSE
ART. 17 c. 2 lett. b ART. 34 e 35	1/4/1999 22/1/2004	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina del CCNL 1/4/99	€ . 272.245,00
ART. 17 c. 2 lett. c	1/4/1999	Fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'Art. 10 del CCNL del 31.3.1999, fondo consolidato storico e Fondo per alte professionalità .	€. 290.175,00
Art.33	22/01/2004	Indennità di comparto	€. 237.835,00
ART. 17 c. 2 lett. d	1/4/1999	Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno -festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, commi 12 13, 7, e 34 comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'Art. 28 del DPR 347/1983, dall'Art. 49 del DPR 333/1990.	€. 215.000,00
ART. 17 c. 2 lett. a ART. 37	1/4/1999 22/1/2004	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale.	€. 202.013,00
ART. 17 c. 2 lett. f ART. 36 c. 1	1/4/1999 22/1/2004	Specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31.3.1999. Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.99	€. 122.500,00
ART.17 c.2 lett. i ART.36 c.2	1/4/1999 22/1/2004	Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti da qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di responsabile tributi stabilite dalle leggi;compiti di responsabilità per archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; le specifiche responsabilità del personale addetto ai servizi di protezione civile. Limite massimo € 300 annuo.	€. 3.000,00
		Totale risorse anno 2013	€ 1.342.776,00
ART. 15 c. 1 lett. k	1/4/1999	Disposizioni di legge per incentivi a categorie specifiche (Merloni 2% comprensivo di oneri a carico ente, Art. 208 c.s., ICI etc); comprende risorse Art. 4 c. 3 e 4 CCNL 5.10.2001	€ 258.258, 00

Letto approvato e sottoscritto_____

IL SINDACO
F.to Bonventre Sebastiano

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Culmone Renato

F.to Cristofaro Ricupati

=====
E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo
Dalla Residenza Municipale, li

Il segretario Generale

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art.11, comma 1, L.R. 44/91 e s.m.i.)

N. Reg. pubbl. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 12/06/2014 all'Albo Pretorio nonchè sul sito web www.comune.alcamo.tp.it ove rimarrà esposto per gg. 15 consecutivi

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE

Cristofaro Ricupati

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 10/06/2014

- Decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 12 comma 1, L.R. 44/91)
- Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12 comma 2, L.R. 44/91)

Dal Municipio _____

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Cristofaro Ricupati