



COMUNE DI CASTEL DI LUCIO

Provincia di Messina

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 140 del 31/12/2013

OGGETTO: *Contrattazione decentrata integrativa - Direttive per la contrattazione decentrata integrativa – Parte normativa - Parte economica anno 2013”=*

L'anno duemilatredici, il giorno **trentuno** del mese di **dicembre** alle ore **13,55** e seguenti, nella Casa comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Sigg.:

COGNOME E NOME	CARICA	Presente	Assente
FRANCO Giuseppe	Sindaco	X	
MAMMANA Michelangelo	Vice Sindaco	X	
ALBERTI Placido	Assessore	X	
NICOLOSI Fedele Andrea	Assessore	X	
OIENI Maria Giuseppa	Assessore	X	

Assume la Presidenza il Sindaco, Arch. Giuseppe **FRANCO**;

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Pasquale **LI VOTI**;

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto “*Contrattazione decentrata integrativa - Direttive per la contrattazione decentrata integrativa – Parte normativa - Parte economica anno 2013”*;

Considerato che la stessa è corredata dei pareri e delle attestazioni prescritti dagli artt. 53 della legge 8 giugno 1990 n. 142, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dall'art. 12 comma 1° della L.R. 30/2000, resi dai responsabili degli uffici competenti, e allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuta la proposta meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti e l'esigenza di dare esecuzione alle disposizioni citate;

Vista la L.R. n. 44/1991;

Vista la L. n. 142/1990 nonché le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il vigente O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese

D E L I B E R A

APPROVARE la proposta di deliberazione avente ad oggetto “*Contrattazione decentrata integrativa - Direttive per la contrattazione decentrata integrativa – Parte normativa - Parte economica anno 2013*”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, ed in conseguenza adottare la presente deliberazione con la narrativa, le motivazioni di cui alla proposta stessa ed il dispositivo che qui appresso si riporta e si trascrive:

Di approvare lo schema di piattaforma contrattuale- parte normativa, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Di formulare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica i seguenti indirizzi e direttive, in merito alla conduzione delle trattative relative all’approvazione del C.C.D.I. parte normativa e per la destinazione ed utilizzazione del Fondo per l’incentivazione delle Politiche di Sviluppo delle risorse umane e della Produttività, Anno 2013, riguardante il personale comunale non dirigenziale e non ricoprente il ruolo di P.O.:

- A. Lo schema di piattaforma contrattuale – parte normativa – allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, costituisce direttiva per l’approvazione in sede di preintesa da parte delle Organizzazioni Sindacali;
- B. La trattativa deve svolgersi nel rispetto del principio di parità di entrambe le parti negoziali e deve essere condotta secondo criteri di completezza, speditezza ed economicità;
- C. La contrattazione si limiterà alla disciplina delle materie espressamente demandate a tale forma di relazione sindacale dal CCNL evitando di trattare materie diverse, al fine di non comprimere il potere gestionale dirigenziale.
- D. Sarà erogata la produttività, da intendersi quale risultato aggiuntivo rispetto all’ordinario risultato derivante dall’ordinaria prestazione di lavoro ancorandola ai risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nel Piano della performance.

Di dare atto che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell’ambito delle competenze contrattualmente stabilite, al fine di dare esecuzione agli adempimenti previsti dalla disciplina contrattuale e normativa;
- l’ipotesi di accordo, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa dovrà essere trasmessa al Revisore Unico dei Conti per il parere e le verifiche di competenza.

Esaurita la trattazione dell’ argomento in oggetto, alle ore 14,15, esce dall’aula l’Assessore Oieni G.Maria

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO
Provincia di Messina

P A R E R I

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990 n. 142, recepito dalla L.R. 11 dicembre 1991, n. 48, modificato dall'art. 12 comma 1 della L.R. 30/2000, e attestazione della copertura finanziaria art. 13 L.R. 44/91

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Presentata dal SINDACO

OGGETTO: *Contrattazione decentrata integrativa – Directive per la contrattazione decentrata integrativa – Parte normativa – Parte economica anno 2013.*

IL PROPONENTE



AREA AMMINISTRATIVA

UFFICIO/SERVIZIO ____ Affari Generali/Segreteria// Pratiche legali etc. ____

Per quanto concerne la **regolarità tecnica** si esprime parere : **FAVOREVOLE**

Li 31/12/2013

**Il Responsabile
dell'AREA**



UFFICIO RAGIONERIA

Per quanto concerne la **regolarità contabile**: Si esprime parere **FAVOREVOLE**

Li 31/12/2013

**Il responsabile di Ragioneria
e del servizio finanziario**



Ai sensi dell'art. 55 della L. 142/90, recepito dalla L.R. 48/91 e art. 13 L.R. 44/91, si attesta la copertura Finanziaria come segue:

Interv. _____ Interv. _____

Somma
Disponibile _____

Impegnare con la presente _____

Differenza _____

Li 31/12/2013

**Il responsabile di Ragioneria
e del servizio finanziario**



Proposta di Deliberazione: “Contrattazione decentrata integrativa - Direttive per la contrattazione decentrata integrativa – Parte normativa - Parte economica anno 2013”

Richiamati:

- l'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 40 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001 il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dell'art. 7 comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- l'art. 5 del CCNL del 01/04/99 come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, il quale stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo;

Dato atto che, conformemente a quanto previsto dai documenti ARAN illustrativi degli adempimenti della parte dei datori di lavoro per la contrattazione decentrata:

- che i componenti della delegazione pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;
- che tra gli obiettivi prioritari indicati nelle manovre correttive sulla finanza pubblica per ottenere risparmi sulla spesa del personale di regioni ed enti locali, vi è anche il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- che le materie oggetto di contrattazione collettiva vengono fortemente ridotte, in quanto la stessa si può svolgere sulle materie afferenti le relazioni sindacali, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro. Sono escluse, in via esemplificativa, le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, ecc. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni a fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

Dato atto che:

- le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti tenendo conto delle disponibilità economiche-finanziarie dell'ente sulla base dei processi di riorganizzazione e miglioramento dei servizi;
- le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - Fondo per le risorse decentrate- determinato con determinazione n. 362 20/12/2013 dal Responsabile dell'Area Contabile sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. del 22/01/2004 che suddividono tali risorse in:
 - risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità”, e che quindi restano acquisite al Fondo;
 - risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e di variabilità” e che quindi hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;
- la disciplina specifica delle diverse voci che compongono il predetto Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999;
- le predette norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni dei diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti;

Visto l'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/07/2010, il quale prevede che a decorrere dal 01/01/2011 l'ammontare complessivo delle risorse destinate

annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Dato atto che ai fini della corretta interpretazione della norma in questione è stata emanata la Circolare n.12/2011 dalla Ragioneria Generale dello Stato di concerto con il Ministero della Funzione Pubblica;

Visto l'art. 1 comma 1 lett. a) del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 ha disposto, tra l'altro, che le disposizioni recate dall'articolo 9, comma 2-bis del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono prorogate fino al 31 dicembre 2014;

Richiamato l'art. 40 commi 3 bis e quinquies del D. Lgs 165/01, i quali prevedono che:

- *“le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto... dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione” (comma 3 bis);*
- *“gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (comma 3 quinquies);*

Vista la dichiarazione congiunta n. 2 del CCNL 22/01/2004 secondo la quale “tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di “attività di gestione delle risorse umane” affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali”;

Richiamata la deliberazione di C.C. n. 52 del 30.11.2013, con la quale sono stati approvati il Bilancio di Previsione 2013, il Bilancio Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica triennio 2013-2015;

Dato atto che questo Ente non versa nella condizione di Ente strutturalmente deficitario o dissestato;

Richiamato l'art. 4 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi del quale rientrano, tra le altre materie oggetto di contrattazione decentrata, i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate (stabili e variabili) indicate all'art. 15, secondo le finalità e nel rispetto della disciplina dettata dall' art. 17 C.C.N.L. 1999, nonché i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;

Rilevato:

- che l'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce al comma 1 che entro il 31 dicembre 2010, le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del presente decreto e al comma 2 che in caso di mancato adeguamento ai sensi del comma 1, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 1° gennaio 2011 e non sono ulteriormente applicabili;

- che il comma 4 del predetto art. 65 stabilisce che relativamente al comparto regioni e autonomie locali, i termini di cui ai commi 1 e 2 sono fissati rispettivamente al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2012, fermo restando quanto previsto dall'art. 31 comma 4;

- che il richiamato art. 31 comma 4 dispone che nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale;

Ritenuto, pertanto, che occorre provvedere a stipulare un nuovo contratto decentrato integrativo;

Rilevato che, per dare attuazione alle disposizioni sopra richiamate occorre che il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per la sottoscrizione dell'intesa del contratto decentrato integrativo – parte normativa – e per definire obiettivi e vincoli atti ad indirizzare l'attività di confronto;

Dato atto che dette direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo e delle scelte di bilancio, compatibilmente con le previsioni legislative dettate in materia di spesa del personale;

Ritenuto, inoltre, dettare direttive per il prossimo avvio del confronto con le OOSS in merito alle risorse decentrate per l'anno 2013;

Visto lo schema di piattaforma contrattuale- parte normativa – da presentare alle organizzazioni sindacali;

Dato atto che ai sensi del disposto di cui all'art. 40 del D. Lgs 165/2001 è fatto obbligo alle pubbliche amministrazioni di attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva decentrata, integrativa del C.C.N.L. di comparto;

Ritenuto di dover fornire alla Delegazione di parte pubblica, le seguenti linee di indirizzo circa i criteri di utilizzo delle risorse decentrate;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

P. Q. S.

PROPONE

Di approvare lo schema di piattaforma contrattuale- parte normativa, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

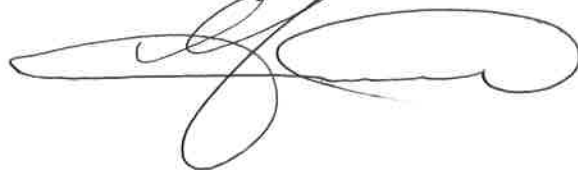
Di formulare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica i seguenti indirizzi e direttive, in merito alla conduzione delle trattative relative all'approvazione del C.C.D.I. parte normativa e per la destinazione ed utilizzazione del Fondo per l'incentivazione delle Politiche di Sviluppo delle risorse umane e della Produttività, Anno 2013, riguardante il personale comunale non dirigenziale e non ricoprente il ruolo di P.O.:

- A. Lo schema di piattaforma contrattuale – parte normativa – allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, costituisce direttiva per l'approvazione in sede di preintesa da parte delle Organizzazioni Sindacali;
- B. La trattativa deve svolgersi nel rispetto del principio di parità di entrambe le parti negoziali e deve essere condotta secondo criteri di completezza, speditezza ed economicità;
- C. La contrattazione si limiterà alla disciplina delle materie espressamente demandate a tale forma di relazione sindacale dal CCNL evitando di trattare materie diverse, al fine di non comprimere il potere gestionale dirigenziale.
- D. Sarà erogata la produttività, da intendersi quale risultato aggiuntivo rispetto all'ordinario risultato derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro ancorandola ai risultati raggiunti per gli obiettivi individuati nel Piano della performance.

Di dare atto che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite, al fine di dare esecuzione agli adempimenti previsti dalla disciplina contrattuale e normativa;
- l'ipotesi di accordo, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa dovrà essere trasmessa al Revisore Unico dei Conti per il parere e le verifiche di competenza.

Il Proponente



COMUNE DI
CASTEL DI LUCIO

PROVINCIA DI MESSINA

SCHEMA
CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO

SOTTOSCRITTO IN DATA

Preintesa del _____

INDICE

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	4
<i>Art. 1 – Quadro Normativo e contrattuale.....</i>	<i>5</i>
<i>Art. 2 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo.....</i>	<i>6</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	<i>6</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	8
<i>Art. 4 – Relazioni sindacali.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Norme di garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 6 – Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>9</i>
<i>Art.7 Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>9</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	10
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 9 - Banca delle ore.....</i>	<i>10</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA’	11
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate).....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 11 – Principi generali.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 12 - Indennità di Rischio.....</i>	<i>12</i>
<i>Art.13 – Indennità Disagio</i>	<i>13</i>
<i>Art. 14 - Maneggio valori.....</i>	<i>14</i>
<i>Art. 15 - Specifiche Responsabilità</i>	<i>14</i>
<i>Art. 16 - Particolari Responsabilità.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 17 - Turno</i>	<i>18</i>
<i>Art. 18 - Reperibilità</i>	<i>18</i>
<i>Art. 19 –Maggiorazione oraria per attività prestata in orario notturno, festivo e festivo-notturno.....</i>	<i>18</i>
<i>Art. 20 – Informazione in merito al Sistema di valutazione.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 21 - Produttività Individuale e Collettiva Criteri per la valutazione ai fini dell’erogazione del premio.....</i>	<i>20</i>
<i>Art. 22 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>20</i>
<i>Art. 23 - La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>21</i>
<i>Art. 24 – Criteri relativi alla Formazione</i>	<i>21</i>
TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE	22
<i>Art. 25 - Eccedenza di Personale.....</i>	<i>22</i>

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	22
<i>Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	22
<i>Art. 27 - Tutela della Privacy</i>	22
TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	23
<i>Art. 28 - Monitoraggio e verifiche</i>	23
<i>Art. 29 - Norme finali</i>	23

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO

(Provincia di MESSINA)

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore Unico dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I., ed a seguito della deliberazione n. _____ del _____, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

L'anno duemila _____, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ presso la sala _____ del Comune di _____, si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	
2. Componente	
3. Componente	
4. Componente	

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di _____.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione decentrata integrativa viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati con la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e con le corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti.

La contrattazione collettiva integrativa:

- ✓ si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- ✓ si svolge nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- D.Lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- D.Lgs. n. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”;
- D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica”;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal successivo D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa.

3. Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 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 temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, 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 degli uffici;
- 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.

Art. 2 - 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 Castel di Lucio e disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, 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. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dalla stipula del presente CCID, e conservano la propria efficacia per un quadriennio e, comunque, fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o di normativa che dettino norme incompatibili con il presente CCID.
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.
6. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di cui all'art. 15 CCNL 1.4.1999 e nel rispetto della disciplina dell'art. 17 dello stesso CCNL come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004), salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida fino a successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.
7. A cadenza annuale vengono anche definite con apposito accordo decentrato integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.17 CCNL 1.4.1999 come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004), secondo la disciplina prevista nel presente CCID.
8. Qualora intervengano mutamenti normativi e/o contrattuali inerenti materie rinviate alla contrattazione decentrata, le parti si impegnano ad incontrarsi per ridefinirne la disciplina.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Le parti danno atto che:

"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla

contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”.

2. Nel caso insorgano controversie sull’interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

3. L’iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta.

4. L’eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 – Relazioni Sindacali

1. Per quel che riguarda gli istituti contrattuali insiti nel sistema delle relazioni sindacali e dell’esercizio dei diritti e delle libertà sindacali si rimanda alle disposizioni vigenti in materia.

2. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, sempre nel rispetto dei distinti ruoli, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6 – 7 – 9 – 42 del D. Lgs 165/2001 e smi.

Tale sistema di relazioni costituisce il presupposto:

- ✓ per dare maggiore efficacia al sistema contrattuale in termini di valorizzazione del lavoro e di sviluppo professionale;
- ✓ per favorire il raggiungimento di elevati standard dei servizi pubblici erogati;
- ✓ per concorrere a sostenere lo sviluppo sociale economico ed occupazionale del territorio, con particolare riguardo alle fasce più deboli e meno abbienti della cittadinanza;
- ✓ per dare risposte immediate ai bisogni della cittadinanza attraverso una maggiore efficienza del sistema delle Autonomie Locali.

3. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance ai sensi dell’articolo 45, comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.

4. I Responsabili preposti agli uffici e ai servizi sono responsabili della corretta applicazione degli istituti contrattuali definiti nel CCNL e nel CCDI.

5. La delegazione trattante di parte pubblica adotta le iniziative necessarie per assicurare la coerenza delle relazioni sindacali.

Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Fermo quanto previsto dall’Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19/09/2002 nel Comparo Regioni-Autonomie Locali, in materia di servizi pubblici essenziali in caso di sciopero, nell’ambito dei servizi previsti dal suddetto accordo, è garantita la continuità delle prestazioni indicate nel seguente elenco:

Servizi o uffici	Contingenti minimi	Funzioni essenziali
Stato civile	N. 1	Raccolta delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento.
Elettorale	N. 1	Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti.
Cimiteriale	N. 1	Trasporto, ricevimento e inumazione delle salme.
Polizia municipale	N. 1	Assicurare con un nucleo di personale limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: <ul style="list-style-type: none"> a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b. attività antinfortunistica stradale e di pronto intervento; c. vigilanza struttura municipale; d. assistenza al servizio attinente alla rete stradale;
Servizio attinente alla rete stradale	N. 2	In caso di sgombero della neve
Servizio acquedotto	N. 1	Con riferimento alla fornitura di acqua
Servizio di protezione civile e servizi a rete	N. 2	Interventi urgenti ed indifferibili

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a. i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b. i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c. durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;

- d. le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e. in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 ed alla legge 146/90.

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, le parti rimandano a quanto stabilito in merito dalle disposizioni vigenti.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b) l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c) in caso d'assemblea l'Amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
 - d) il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dall'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998, è esteso alla R.S.U.
2. Per le parti non disciplinate dal presente CCDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica l'Accordo Collettivo Quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
3. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini della disciplina e dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli artt. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Il lavoro straordinario è quello prestato oltre l'orario normale di lavoro settimanale.
3. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
4. Le risorse destinate al lavoro straordinario possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999.
5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
6. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14, per un numero di dipendenti non superiore al 2%.
7. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, si istituisce nell'ente la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito di 100 ore individuali, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo. Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente.
4. Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo quadrimestrale.
6. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.
7. Tali incontri dovranno essere convocati entro 30 giorni dalla richiesta.
8. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

CAPO I – CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e delle norme in materia di spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispetti il principio della corrispettività, non potendosi, pertanto, erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 D. Lgs. n. 165/2001).

CAPO I – ALTRE INDENNITA'

Art. 11 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie

condizioni di “resa” della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. Si applica il principio generale secondo il quale il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità “accessorie”, solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

8. Le somme disponibili per l’erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell’ambito dell’accordo di cui all’art. 2, comma 7.

Art. 12 - Indennità di Rischio

1. L’indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.

Si individuano le seguenti prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio:

- a. prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per il trasporto, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- b. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- c. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme;
- d. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
- e. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici, cucine;
- f. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

2. La condizione del rischio non è collegata al profilo professionale attribuito al personale ma dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti operano.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà da parte del Responsabile di Area competente e previa verifica della sussistenza o meno delle condizioni lavorative che determinino condizioni di rischio e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività.

4. L'indennità di rischio è corrisposta nella misura di € 30,00 mensili per dodici mensilità, per il periodo di effettiva esposizione al rischio. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili. In caso di rapporto a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 13 – Indennità di disagio

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'01.04.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle categorie che svolgono la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.

3. Questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, anche in questo caso di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.

4. 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 indennità potrà anche essere erogata nel caso di personale che sia chiamato a svolgere la propria attività secondo un orario di lavoro particolarmente disagiato, come può essere un orario di lavoro "spezzato", nel corso della settimana lavorativa.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà da parte del responsabile di Area, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni lavorative particolarmente disagiate e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

6. Il disagio rappresenta una condizione di lavoro meno gravoso del rischio per cui la misura massima dell'indennità dovrà comunque essere di importo inferiore a quella prevista per l'indennità di rischio e corrisposta per il periodo di effettivo disagio quantificata in € 28.00 mensili.

7. L'indennità sarà corrisposta solo nel caso in cui il disagio non sia compensato da altri istituti quale ad esempio il turno. Nel caso di interruzione del servizio per assenza o ferie del dipendente interessato (malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc...) tale indennità mensile verrà proporzionalmente ridotta sulla base dei giorni lavorativi mensili.

Art. 14 - Maneggio valori

1. Al personale, individuato quale agente contabile, addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno¹, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 4.000,00	0,55
Da € 4.000,01 a 10.000	1,20
Oltre € 10.001,01	1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

3. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà da parte del Responsabile di Area, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

4. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile di Area, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

Art. 15 - Specifiche Responsabilità

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. f) del CCNL 1.04.1999 si intendono le seguenti attività:

- ✓ Direzione, ovvero coordinamento di un Servizio, e dei correlati procedimenti amministrativi complessi in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- ✓ Coordinamento di funzioni e servizi in capo all'Area in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
- ✓ Svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

2. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità non deve essere generalizzata e sostitutiva della produttività né volta a compensare competenze ascrivibili alle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL 31.3.1999.

3. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche posizioni non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo avviene con atto formale di nomina. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale. L'attribuzione della specifica

¹ non è da considerare valore il bancomat.

responsabilità è preceduta, in sede di prima applicazione della presente piattaforma, da una conferenza delle P.O., finalizzata alla individuazione degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. La P.O. verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo. La P.O. dovrà richiedere la convocazione della predetta conferenza nel caso in cui intenda rimodulare in aumento o in diminuzione i responsabili dei servizi individuati.

5. Il compenso massimo per l'esercizio delle responsabilità fino a 2.500,00 € per la categoria "D" e fino a 1.800,00 € per la categoria "C", è determinato in relazione alle seguenti variabili:

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	
10 Punti	Grado di responsabilità
10 Punti	Livello di autonomia
25 Punti	Complessità dei compiti assegnati
5 Punti	Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare P.O.

Punti	Grado di responsabilità
	La responsabilità viene misurata in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
3	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi , che comportano un rilievo esclusivamente interno all'ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
6	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi , che comportano un rilievo esterno , trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) .

10	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, non ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.) .
-----------	--

Punti	Livello di autonomia
3	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa.
6	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento delle attività definite.
10	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.
	<p align="center">Complessità dei compiti assegnati</p> <p align="center">VALUTAZIONE MASSIMA 25 punti</p> <p>La pesatura delle attività gestite dal responsabile del Servizio/i viene effettuata, al fine dell'obiettiva valutazione, tenendo conto di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grado complessità giuridica – tecnica – gestionale: basso-medio-alto ▪ Professionalità necessaria per la gestione della struttura titolo di studio/esperienza: basso-medio-alto ▪ Complessità organizzativa (numero dipendenti assegnati: fino a due, basso- da tre a cinque, medio- da sei in, poi alto) ▪ Grado relazioni esterne: basso-medio-alto ▪ Grado relazioni interne: basso-medio-alto
Punti 1	Basso
Punti 3	Medio
Punti 5	Alto

Punti	Valutazione complessiva dell'incarico di sostituzione del titolare P.O. nell'arco dell'anno.
Punti 1	Periodo di sostituzione da 1 a 14 gg.
Punti 3	Periodo di sostituzione da 15 a 30 gg.
Punti 5	Periodo di sostituzione da 31 a 90 gg.

6. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 5, in sede di conferenza dei Responsabili di P.O..

7. Il relativo compenso, sulla base della pesatura di cui sopra e nei limiti massimi sopra indicati, è riproporzionato in base al budget del fondo destinato a tale finalità.

Art. 16 - Particolari Responsabilità

1. L'indennità di Particolari Responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. i) del C.C.N.L. 1.04.1999, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e del personale in categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile e anagrafe;
- ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- agli archivisti informatici;

Compensare le funzioni di:

- ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- addetti ai servizi di protezione civile;

2. L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi.

3. L'importo di € 300,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 17, lett. f), CCNL del 01/04/1999.

4. L'indennità fino a € 300,00 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà da parte del Responsabile di Area, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività.

Art. 17 – Turno

1. Il Comune in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali può istituire turni giornalieri di lavoro. E' esclusa la turnazione qualora il servizio può essere assicurato mediante particolari e diverse articolazioni di lavoro.
2. Il turno è l'attività svolta in strutture operative che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, espletato in modo continuativo e senza interruzione. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni. Si applica l'art. 22 del CCNL stipulato il 14/09/2000.
3. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere e devono essere distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuata in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferito al mese.
4. L'articolazione del turno è funzionale alle esigenze del servizio e quindi la sua definizione è di competenza del Responsabile dell'Area.
5. L'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo articolato e avvicinato tra il personale turnista.
6. Ai fini della corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 22 CCNL 14.9.2000:
 - a) Non possono essere considerati turni le prestazioni lavorative distribuite nell'arco dell'intera giornata (mattina e pomeriggio) con marginali modificazioni nelle prestazioni di lavoro;
 - b) Il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento;
 - c) non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un "turno" diverso dalla tipologia di lavoro ordinario;
7. L'assenza di rotazione del personale che opera sempre nello stesso arco temporale, pur in presenza di organizzazione di servizio in più turni, non determina l'erogazione dell'indennità.
8. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute a esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio, non fanno perdere il diritto d'indennità di turno.
9. L'indennità di turno vale a compensare, integralmente, il disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario.

Art. 18 - Reperibilità

1. La decisione di istituire il servizio di pronta reperibilità, nell'ambito delle aree di pronto intervento individuate, spetta all'ente nella sua veste di datore di lavoro; in quella sede, in relazione alle esigenze organizzative che si intendono soddisfare, saranno quantificati ed individuati anche i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del servizio o dell'ufficio competente. Si applica l'art. 23 del CCNL stipulato il 14/09/2000

2. La reperibilità è l'attività di rientro in servizio, entro 30 minuti, su chiamata, per svolgere un intervento d'emergenza.
3. Il rientro in servizio determina la perdita dell'indennità di reperibilità e il pagamento dello straordinario. Su richiesta del dipendente le ore di lavoro prestate possono essere compensate con equivalente recupero orario.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. L'indennità di reperibilità è riconosciuta solo se il relativo servizio è preventivamente istituito e calendarizzato.

Art. 19 - Maggiorazione oraria per attività prestata in orario notturno, festivo e notturno-festivo

1. Per il trattamento relativo ad attività prestata in giorno festivo e alla relativa disciplina si rinvia a quanto previsto in merito dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000, come confermato dall'art. 45, comma 1 del CCNL 22/01/2004.

Art. 20- Informazione in merito al Sistema di valutazione

1. La competenza all'adozione del sistema di valutazione per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è della Giunta Comunale.
2. Al fine di rendere tale sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione si prevede che:
 - a. il sistema d'incentivazione del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi di performance tratti dalla Relazione Previsionale e Programmatica annuale e contenuti nel Piano della Performance;
 - b. la Giunta definisca il Piano della Performance annuale, di norma entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio preventivo;
 - c. la valutazione della prestazione individuale verrà effettuata dalla P.O. nella cui struttura il personale presta attività;
 - d. le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate dal valutatore al valutato. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O.;
 - e. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;
 - f. la certificazione sull'autorizzazione di erogazione del premio, a cura del Nucleo, verrà effettuata, a conclusione del processo di valutazione, sull'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - g. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati entro dieci giorni dalla ricezione della scheda.

Art. 21- Produttività Individuale e Collettiva.

Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio

1. La produttività, da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto all'ordinario risultato derivante dall'ordinaria prestazione di lavoro, verrà erogata solo se:
 - a. gli obiettivi individuati nel Piano Performance sono raggiunti con una media complessiva di Ente superiore al 60%;
 - b. il raggiungimento medio degli obiettivi della singola Area è superiore al 60%.Entrambe le condizioni devono sussistere. La percentuale di raggiungimento di Ente viene determinata come valore medio generale dell'Ente sugli obiettivi di Piano Performance.
2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
3. Tutti i lavoratori del Comune di Castel di Lucio, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di mesi 6 continuativi, hanno diritto di partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale all'impegno orario del dipendente.
5. Il budget complessivo destinato annualmente alla produttività, ad esclusione delle risorse finanziate con il comma 2 e 5 dell'art. 15 CCNL 1.4.1999, viene suddiviso per il numero dei dipendenti dell'Ente di cui al comma 3, individuando un budget individuale che va moltiplicato per il numero dei dipendenti assegnati all'Area, al fine di ottenere il budget di Area.
6. Per ogni dipendente in base alla valutazione il budget viene così suddiviso:
 - Valutazioni superiori al 95%: 100% del budget individuale
 - Valutazione tra il 71 % e il 95%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività
7. I residui generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 95% nell'Area/Settore nel quale si sono prodotti tali residui. Nel caso in cui, nel settore, non vi è alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzati sono distribuiti al personale dell'Area/Settore con valutazione superiore al 90%.

Art. 22

Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti da norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. Tali risorse devono transitare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01.4.1999, quali quote a destinazione vincolata.

Art. 23

La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dall'articolo 62 del D. Lgs 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti; in quest'ultimo caso il Dirigente o la P.O. in cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione presso l'Ente di appartenenza del medesimo.
5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90 % e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente.
6. A tal fine il personale appartenente alla categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri:
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
 - Maggiore età.
7. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene presa in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco dei cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 90%.

Art. 24 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento e nel rispetto della normativa nazionale.
2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Enti di formazione purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico. Ogni Responsabile di Area si impegna ad elaborare un elenco di competenze relative a ciascun profilo di ruolo/posizione.

TITOLO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDEXA DEL PERSONALE

Art. 25 - Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni od esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001, verificherà tutte le possibilità che consentano di utilizzare detto personale in strutture diverse, anche attraverso mutamento del profilo professionale, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale ed in quanto compatibile con le esigenze di servizio.

TITOLO VII - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 26 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 27 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 196/2003 e successive modificazioni.

TITOLO VIII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 28 - Monitoraggio e verifiche

1. Le Parti, allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 29 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali, fatti salvi i richiami previsti nel presente contratto, e mantiene la sua efficacia fino a successive modifiche.

2. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo:

Data: _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente		
2. Componente		
3. Componente		
4. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

Il Presidente
F.to G. Franco

L'Assessore Anziano
F.to M. Mammana

Il Segretario Comunale
F.to P. Li Voti

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune il 11/03/2014

Li 10/03/2014

Il Segretario Comunale
Dott. P. Li Voti

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari il _____
con nota prot. N. _____

Li _____

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____

- ☐ è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3/12/1991 n. 44
- ☐ è divenuta esecutiva il _____, decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 3/12/1991 n. 44, come chiarito con circolare dell'Assessorato Enti Locali 24/03/2003 pubblicata su G.U.R.S. n. 15 del 05/04/2003.

Il Segretario Comunale
Dott. P. Li Voti

Li _____

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune dal _____ al _____ col n. _____ del reg. delle pubblicazioni.

Il responsabile della pubblicazione

Li _____

Il Messo

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'Albo Pretorio e all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi, dal _____ al _____, come previsto dall'art. 11 della L.R. 44/91, giusta attestazione del Responsabile delle pubblicazioni albo on line e del messo comunale.

Dalla residenza Municipale, li _____

Il Segretario Comunale