COMUNE DI MAZZARINO
PROVINCIA DI CALTANISSETTA

COPIA DI DELIBERAZIONE DI

GUNTA COMUNALE

N. 128

OGGETTO

Approvazione C.C.D.I. anno 2005 – C.C.N.L. 2002/2005.-

L'anno **DUEMILACINQUE**, il giorno ventinove del mese di settembre, alle ore 18,00 nel Palazzo Comunale di Mazzarino, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

VIRNUCCIO	Giovanni	SINDACO	
GIRGENTI	Carmelo	ASSESSORE	Assente
PASSARO	Carmelo	"	
CARDALANA	Angelo	"	
FARACI	Salvatore	"	
MARINO	Vincenzo	"	Assente
VINCENTI	Giuseppe	"	

Assume la presidenza il SINDACO Signor Giovanni VIRNUCCIO che, assistito dal Segretario Generale del Comune Dott. Rosaria DI PAOLA, dichiara legale l'adunanza ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto all'Ordine del Giorno.

DELIBERA di G.C. n. 128 **del** 23-09-05

OGGETTO: Approvazione C.C.D.I. anno 2005 – C.C.N.L.2002/2005

IL CAPO SETTORE FINANZE

Propone la seguente deliberazione

VISTO l'art. 4 del C.C.N.L. dell'1/4/1999 che disciplina le modalità della contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente,

VISTO l'art. 4 del C.C.N.L. del 22/01/2004 che disciplina tempi e procedure per la stipula dei contratti decentrati integrativi;

VISTO l'art. 31 del C.C.N.L. del 22/01/2004, con il quale vengono disciplinate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività a valere per l'anno 2005;

VISTO lo schema di contratto approvato in sede di delegazione trattante nella seduta del 6/9/2005, nel testo definitivo allegato alla presente deliberazione per farvi parte integrante;

RILEVATO che le risorse finanziarie del fondo di cui all'art.15 del C.C.N.L. 1/4/99, relative all'anno 2005 ammontano complessivamente a € 417.206,59 così costituito:

CALCOLO FONDO ANNO 2005

Art. 31 comma 2 (PARTE FISSA) RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO	
Fondo 2000	261.737,54	
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/01	29.818,67	1,1% monte salari 1999
Art. 32 comma 1 CCNL 22/01/04	20.898,53	0,62% monte salari riferito anno 2001
Art, 4 comma 2 CCNL 05/10/2001	10.820,85	RIA personale cessato dal 01/01/2000 al 30/06/2005
Tot. Parz.	**323.275,59**	

RISORSE VARIABILI		
Risorse art. 15 comma 1 lett b) CCNL 01/04/99	32.000,00	Economie anni precedenti
Risorse art. 15 comma 1 lett K) "	40.931,00	FONDO Reg.le anno 2005 ex L.R.46/96 art.16
Risorse art. 15 comma 1 lett.K	18.000,00	Fondo ex L.R.17//90 art.13 (P.M.)
Risorse art. 15 comma 1 lett.K	3.000,00	Condono edilizio
Tot. Parz.	**93.931,00**	
TOTALE FONDO 2005	**417.206,59**	

SOMME CERTE DA DETRARRE	
Risorse destinate alla P.E.O. consolidata anno 2000 - 2001 e 2004	**154.190,18**
TOTALE FONDO DA DESTINARE	**263.016,41**

VISTO il parere dei revisori dei conti, che allegato alla presente forma parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

VISTO il C.C.N.L. dell'1.4.1999 e successivi;

VISTO il Decr.leg.vo 267/2000;

VISTO il Decr. Leg.vo 165/2001;

VISTI i pareri espressi e riportati in calce alla presente deliberazione;

VISTO l' OREL;

PROPONE

1- Approvare il C.C.D.I. nel testo definitivo allegato alla presente , composto da n.26 art., autorizzando la delegazione di parte pubblica alla sua stipula.

2- Trasmettere all'ARAN l'allegato C.C.D.I. per il controllo di rito;

3- Dare atto che le risorse come in premessa determinate verranno impegnate e assegnate con successivo atto deliberativo a seguito della variazione del PEG 2005.

PARERI

Il Responsabile del Servizio interessato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge n. 142/90, come recepito dall'art. 1, comma 1° - lett. i, della L.R. n. 48/91, integrato con l'art. 12 della L.30/2000, esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Lì, 14/09/2005

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dr. Vincenzo Zafarana

Il Responsabile dei Servizi Finanziari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge n. 142/90, come recepito dall'art. 1, comma 1° - lett. i, della L.R. n. 48/91, integrato con l'art. 12 della L.R. n. 30/2000, esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Lì, 14/09/2005

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
Dr. Vincenzo Zafarana

Il Responsabile dei Servizi Finanziari, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge n. 142/90, come recepito dall'art. 1, comma 1° - lett. i, della L.R. n. 48/91, integrato con l'art. 12 della L.R. n. 30/2000, attesta la copertura finanziaria della spesa derivante dalla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Lì, 14/09/2005

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI
Dr. Vincenzo Zafarana

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta, i cui contenuti si intendono qui integralmente trascritti:

VISTI i pareri resi ai sensi dell'art. 53 della legge 142/90recepita in Sicilia con L.R. 48/91;

RITENUTA meritevole di approvazione;

AD unanimità di voti ;

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta nel testo integrale presentato.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Ravvisata la necessità e l'urgenza di provvedere in merito

A Voti unanimi e palesi

DICHIARA

Il presente atto immediatamente esecutivo.

ALLEGATO 1 alla delibera di G. C. n. 128 del 29.09.2005

ASS.RE ANZIANO F.to FARACI | IL SINDACO F.to VIRNUCCIO | IL SEGRETARIO GENERALE F.to Dott.ssa DI PAOLA

Comune di MAZZARINO
(Provincia di Caltanissetta)

IPOTESI DI ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO
Per il 2005
parte giuridica ed economia.
(art.40, commi 3 e 4, d.lgs. 165/2001)

Tra la delegazione di **parte pubblica** nelle persone:

- Presidente – D.ssa Rosaria Di Paola –
- Segretario Verbalizzante Dott. Vincenzo Zafarana;

- E della **parte sindacale** con i rappresentanti delle sigle seguenti:

- R.S.U. (Presidente);
  - rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2002/2005 nelle sigle seguenti:

- CGIL/FP;
- FPS/CISL;
- UIL/FPL;
- C.S.A. (SI.A.D.E.L.);

in data 06/09/2005 alle ore 11,40 si è definita l'ipotesi di accordo, che dovrà essere sottoposta, in base alle norme dell'art.48, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m., entro 5 giorni alla verifica del Collegio dei Revisori dei Conti, che si pronunzierà entro i successivi 15 giorni, nelle forme di legge, e poi, se non vi sono rilievi, che obbligano alla modifica dei contenuti dell'ipotesi stessa, all'approvazione della Giunta comunale, ai fini dell'autorizzazione per la stipulazione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il 2005, fatte salve le clausole di verifica periodica, riportate nel testo dell'intesa stessa.
La clausole dell'ipotesi di accordo sono le seguenti.

PREAMBOLO

Le parti negoziali si danno atto che le clausole dell'ipotesi di accordo, che deve dare vita al CCDIL per il 2005 sono volte a due finalità sostanziali:

1. perseguire miglioramenti di efficienza, efficacia e produttività dei servizi e delle attività dell'Ente nell'interesse di cittadini ed utenti, valorizzando le innovazioni normative e tecnologiche e la formazione e riqualificazione del personale;
2. perseguire miglioramenti retributivi vincolati alle clausole contrattuali collettive dei lavoratori nonché migliori condizioni di vita e di lavoro degli ambienti e degli strumenti di lavoro.

Le parti si danno atto che gli istituti negoziali ammessi al livello di contrattazione decentrata integrativa di Ente sono quelli previsti specificatamente dall'art. 4, e dalle altre norme che vi fanno rinvio, del CCNL 01.04.1999, del CCNL 14.09.2000 e del 05.10.2001, nonché del CCNL 22.01.2004, del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali, nel rispetto delle previsioni procedimentali del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.

Le parti si danno atto che il numero dei partecipanti, per la validità delle sedute della delegazione trattante sono:

NUMERO LEGALE:

Parte Pubblica = il 50% + 1

R.S.U. = Il 50% + 1

Rappresentanti territoriali = il 50%

VOTAZIONE

Parte Pubblica = il 50% + 1

R.S.U. = Il 50% + 1

Rappresentanti territoriali = il 50%

La proposta viene approvata con il maggiore numero di voti.

Le parti si danno atto che tutti i soggetti aventi diritto di partecipare alle trattative sono stati sempre formalmente invitati a partecipare ed hanno avuto tutti le medesime opportunità e occasioni per poter esprimere le proprie libere opinioni e rivendicazioni, nel rispetto dei limiti di legalità.

Le parti si danno atto della differenza delle funzioni e dei ruoli esercitati istituzionalmente tra soggetti negoziali rappresentanti l'Amministrazione e soggetti negoziali rappresentanti il Sindacato ed i lavoratori.

Sulla base dei criteri e dei principi di tale preambolo sono definite consensualmente le clausole che seguono.

SOMMARIO:

CAPO I 6
Campo di applicazione e risorse finanziarie 6
Art.1 6
(Campo di applicazione) 6
Art.2 6
(Risorse finanziarie per il CCDIL) 6
CAPO II 7
Destinazione delle risorse per le parti fisse e le parti variabili del salario 7
Art.3 7
(Individuazione dell'impegno delle risorse fisse e continuative) 7
Art.4 9
(Individuazione dell'impegno delle risorse accessorie e discontinue) 10
CAPO III 13
La produttività 13
Art.5 13
Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi 13
Art. 6 17
(Divieto di cumulo 16
CAPO IV 18
Diritti collettivi ed individuali 18
Art. 7 18
(Formazione ed aggiornamento del personale) 18
Art.8 18
(Ambiente di lavoro) 18
Art. 9 19
(Flessibilità del lavoro e mansioni superiori) 19
Art. 10 19
(Pari opportunità) 19
Art. 11 19
(Eccedenze di personale) 19
Art. 12 19
(Trasferimento di Azienda o di Servizi ed Attività) 19
CAPO V 20
Gli orari 20
Art. 13 20
(Orario dei servizi e orario di lavoro) 20
Art. 14 20
(La banca delle ore) 20
CAPO VI 21
Relazioni e diritti Sindacali 21
Disciplina 21
Art. 15 21
(Disposizioni in materia di disciplina) 21
Art. 16 21
(Diritto di informazione) 21
Art. 17 22
(Diritto di concertazione) 22
Art. 18 23
(Questione del mobbing: comitato paritetico di studio) 23

Art. 19.....23
(Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali 23
Art. 20.....25
(Diritti e libertà sindacali.....25
CAPO VII.....27
Telelavoro e Formazione e Lavoro.....27
Art. 21.....27
(Lavoratori telelavoristi).....27
Art. 22.....27
(Consumi energetici e telefonici dei lavoratori telelavoristi) 27
Art. 23.....27
(Contratti di formazione e lavoro).....27
CAPO VIII.....28
Disposizioni particolari 28
Art. 24.....28
(Copertura assicurativa).....28
CAPO IX.....29
Disposizioni transitorie e finali.....29
Art. 25.....29
(Procedura di controllo ed autorizzazione alla stipula).....29
Art. 26.....29
(Norma transitoria e finale) 29

CAPO I

Campo di applicazione e risorse finanziarie

Art.1.

(Campo di applicazione)

La presente ipotesi di accordo si riferisce al periodo 2005 e si applica a tutto il personale dipendente del Comune in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato pieno o parziale e che per quanto attiene al suo statuto giuridico ed economico trova regolazione nel d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m., che fa rinvio anche al Libro V del codice civile, nel d.lgs.18 agosto 2000, n.267 e s.m. (artt.88/111) e nei CCNL del comparto dei dipendenti Regioni-Autonomie Locali, stipulati di volta in volta e vigenti, a partire dal CCNL per il periodo 1994/1997 e per il periodo 1998/2001 e per l'attuale tornata contrattuale 2002/2005 (nei contenuti giuridici ed economici relativi ai documenti così come depositati presso l'A.Ra.N.).

All'inizio di ciascun esercizio finanziario le parti si incontrano per verificare le risorse finanziarie che debbono essere utilizzate per le finalità della CCDIL, e procedere alla loro ripartizione; nelle more le risorse in questione verranno ripartite ed impegnate secondo i criteri dell'anno precedente.

La parte pubblica si impegna a prevedere in bilancio le risorse idonee al caso di cui al comma precedente

Art.2

(Risorse finanziarie per il CCDIL)

Le parti congiuntamente hanno accertato, per come dichiarato dal responsabile del 3° Settore - Finanze - che le risorse finanziarie del "Fondo" di cui all'art. 15 per l'utilizzo di cui all'art. 17 del CCNL 01.04.1999 presenta la situazione seguente:

- Esercizio 2005 €. 417.206,59 così costituito:

CALCOLO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2005

Art. 31 comma 2 (PARTE FISSA)

RIFERIMENTO NORMATIVO	IMPORTO	
Fondo 2000	261.737,54	
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/01	29.818,67	1,1% monte salari 1999
Art. 32 comma 1 CCNL 22/01/04	20.898,53	0,62% monte salari riferito anno 2001
Art, 4 comma 2 CCNL 05/10/2001	10.820,85	RIA personale cessato dal 01/01/2000 al 30/06/2005
Tot. Parz.	**323.275,59**	

RISORSE VARIABILI

Risorse art. 15 comma 1 lett b) CCNL 1/04/99		32.000,00	Economie anni precedenti
Risorse art. 15 comma 1 lett K)	"	40.931,00	FONDO Reg.le anno 2005 ex L.R.46/96 art.16
Risorse art. 15 comma 1 lett.K		18.000,00	Fondo ex L.R.17//90 art.13 (P.M.)
Risorse art. 15 comma 1 lett.K		3.000,00	Condono edilizio
	Tot. Parz.	**93.931,00**	
TOTALE FONDO 2005		**417.206,59**	

La distribuzione di tali risorse avviene con le procedure negoziali previste dalle norme vigenti, partendo dalla spendita vincolante delle parti contrattuali ad effetti individuali, che rappresentano obbligo per l'Ente erogare ai singoli dipendenti interessati, perché fisse e continuative e non accessorie ed eventuali e che costituiscono diritti soggettivi inalienabili.

Quindi, si deve procedere con il criterio dei vincoli normativi come priorità e della residualità delle risorse disponibili per gli istituti inerenti il salario accessorio.

CAPO II

Destinazione delle risorse per le parti fisse e le parti variabili del salario

Art.3.

(Individuazione dell'impegno delle risorse fisse e continuative)

3.1.**Indennità di comparto,** ex art. 33 del CCNL 22.01.2004, da erogarsi per 12 mensilità, in base alle clausole dell'art.33 e degli artt. 31 e 32 del CCNL vigente. Essa per l'esercizio 2005 è quantificata in €. **51.330,00**

3.2. Per la erogazione dell'indennità di **tempo potenziato** al personale della Scuola Materna Comunale, € 1.032,90 annue lorde per 10 mesi ai sensi dell'art.37 comma 2 C.C.N.L.6/07/1995

Unità	Importo annuo	Totale fabbisogno
7	1.032,90	**7.230,30**

3.3. Per la erogazione **dell'indennità professionale al personale Asilo-nido** , € 619,70 annue lorde per 10 mesi ai sensi dell'art.31 comma 7 C.C.N.L. 14/09/2000

Unità	Importo annuo	Totale fabbisogno
5	619,70	**3.098,50**

3.4. Per la erogazione **dell'indennità personale Scuola Materna** di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 5/10/2001

unità	Importo annuo + 13^	Totale fabbisogno
7	369,33	**2.585,31**

3.5. Per la erogazione **dell'indennità personale Asilo nido** di cui all'art.6 del C.C.N.L. 5/10/2001

unità	Importo annuo +13^	Totale fabbisogno
5	369,33	**1.846,65**

3.6.Per la erogazione, ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, dei compensi per **specifiche responsabilità del personale** delle categorie B., C., e D., che con atti formali degli organi competenti del Comune, rivestono particolari figure per l'esercizio delle funzioni di cui all'art.36 del CCNL 22.01.2004 e specificatamente, non cumulando eventuali doppi incarichi:

Categoria (A)	**Figure individuate(B)**	**Compenso annuo lordo per 13 mensilità (C)**	**Numero dei Dipendenti (D)**	**Somme totali (E) (CXD)**
B, C, e D.	Ufficiali di: Stato civile; Anagrafe; Leva; Elettorale; Statistica.	€. 300 procapite	4	€ 1.200,00
B, C, e D.	Archivista Informatico	€. 300 procapite	-	-
B, C, e D	Addetto all'Ufficio Relazioni con il Pubblico	€. 300 procapite	1	€ 300,00
B, C, e D	Formatore Professionale	€. 300 procapite	-	
B, C, e D	Messo Notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario	€. 300 procapite	-	-
B, C, e D	Addetto ai servizi di protezione civile	€. 300 procapite	6	€.1.800,00
B, C, e D	Addetto ai tributi	€. 300 procapite	1	€ 300,00
Totali				**€ 3.600,00**

3.7. Per le specifiche responsabilità di cui all'art. 36 comma 1, del CCNL 22.01.2004, e per le finalità di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL 01.04.1999, sono assegnate in funzione degli obiettivi dell'Ente e sono riconsiderate annualmente in relazione alle esigenze dell'Ente .

Per specifiche responsabilità si intendono:

a. Le funzioni attribuite, di coordinamento Scuola Materna e Asilo nido, con provvedimento formale dal Responsabile del Settore in sede di individuazione posizioni di lavoro e compiti del personale
b. La responsabilità di procedimenti, assegnati a dipendenti di Cat. B – C - ,che comportano l'emanazione di un provvedimento finale dell'Organo Politico o di un atto gestionale secondo le previsioni di cui alla legge 241/90 come recepite dalla L.R. 10/91 ed al Regolamento Comunale approvato con deliberazione Consiliare n. 264 del 28/09/1993,
c. Particolari responsabilità risultanti da provvedimenti motivati dal Capo Settore connessi a procedimenti di: Formazione Bilancio, Piano Triennale OO.PP. e Procedimenti Legali, per le Cat. D.

Tale Responsabilità comporta l'espletamento degli adempimenti di cui all'art.6 c.4,5, del vigente Regolamento e viene attribuita dal Capo settore conformemente a quanto previsto dal medesimo art.6 del citato Regolamento al Comma 1.

Per tale finalità si prevedono le erogazioni delle seguenti indennità annuali, non cumulabili con l'indennità di cui al punto precedente,da decurtare con riferimento ai periodi di assenza , fatta eccezione per il congedo ordinario e festività soppresse:

Categoria	Compenso annuo lordo per 13 mensilità Minimo €. 1.000 Massimo €. 2.000	Numero dei Dipendenti	Somme totali
B- C- D	€. 1.000,00	14	**14.000,00**

Le somme erogate per tale finalità dalla G.C. all'inizio di ogni anno verrà impegnata dal Capo Settore al momento della determinazione dei carichi di lavoro.

3.8. RIEPILOGO RISORSE FISSE E CONTINUATIVE

DESCRIZIONE VOCE	SOMMA OCCORRENTE
INDENNITA' DI COMPARTO	51.330,00
INDENNITA' TEMPO POTENZIATO	7.230,30
INDENNITA' PROFESS.ASILO NIDO	3.098,50
INDENNITA'SCUOLA MATERNA	2.585,31
INDENNITA' ASILO NIDO	1.846,65
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	17.600,00
TOTALE	**83.690,76**

Art.4

(Individuazione dell'impegno delle risorse accessorie e discontinue)

4.1. Ai fine della corresponsione dei compensi per la **indennità di turno** di cui ai sistemi di calcolo dinamico, relativi all'art.17, comma 2, lett.d) del CCNL 01.04.1999, e secondo le procedure di calcolo, di cui all'art.22 del CCNL 14.09.2000. Si puntualizza che il numero dei turni di lavoro prestati in orario i lavoro antimeridiano deve essere sostanzialmente equivalente a quello prestato in orario pomeridiano, assicurando l'avvicendamento , non è pertanto sufficiente una episodica o minoritaria prestazione lavorativa in un turno diverso dalla tipologia di lavoro ordinario. A tal fine i servizi individuati sono: ***Servizio Vigilanza Urbana – Servizio distribuzione idrica – Servizi Scolastici limitatamente al personale Operatore Scolastico per il periodo della mensa Scolastica.***

Fabbisogno
25.000,00

4.2 . Ai fini della corresponsione dell'indennità per **orario notturno, festivo, e festivo/notturno ,** in applicazione dell'art. 24, comma 5 del C.C.N.L. del 14/09/2000, è rispettivamente corrisposta :

a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%,

b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria , anche in assenza di rotazione per turno , in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Fabbisogno
10.000,00

4.3. Per quanto attiene all' **indennità di rischio**, di cui all'art.17, comma 2 lett.d) del CCNL 01.04.1999, rivalutata in €.30,00 mensili lordi ai sensi dell'art.41 del CCNL 22.01.2004, il compenso di cui sopra deve essere corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo dovrà essere proporzionalmente ridotto di 1/26 qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.) , a tal fine si individuano i Servizi che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità del personale:

n.2 Necrofori –n. 1 muratore –n.1 Capo operaio - n.1operai manutenzione - n.1 operaio giardiniere – n.2 fontanieri –n.1 Autista servizi generali - n.1Elettricista /termosifonista – n.13 dipendenti addetti al servizio NN.UU..

Unità	Importo annuo	Totale
23	360,00	**8.280,00**

4.4. Per la erogazione **dell'indennità di maneggio valori** di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999, come definita dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, e previa identificazione dei soggetti responsabili:

- Economo Comunale - viene quantificata in € 1,55 giornalieri per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata.
- Altri - (n.1 Dip. Stato Civile- n.1 Dip. Serv. Sociali – n.1 Dip.Poliz. Municipale – n.1 dip.Serv. culturale) viene quantificata in €.0,70 giornalieri per ogni giornata di lavoro effettivamente prestata:

Unità	Fabbisogno
5	**1.400,00**

4.5. Per la erogazione del **compenso per la reperibilità**, di cui all'art. 17, comma 2 , lett. d) del CCNL 01.04.1999, e con le modalità di cui agli artt.23 del CCNL 14.09.2000 e 11 del CCNL 05.10.2001, vengono individuati i Seguenti Servizi:

SERVIZIO	UNITA'	PERIODO DI REPERIBILITA'
Stato Civile	1	Sabato- Domenica e Festivi dalle ore 8,00 alle ore 14,00
Cimitero	1	Da Lunedì a Venerdì dalle ore 19,00 alle ore 23,00 – Sabato e Domenica dalle ore 15,00 alle ore 23,00
Vigili Urbani	2	Tutti i giorni dalle ore 20,00 alle ore 24,00
Uffic.Manutenz.	3	Lun.-mar.-merc.-ven.- dallle ore 14 alle ore 23,00- Giov.dalle 19,00 alle 23,00 Sab.e Dom. dalle ore 08,00 alle ore 23,00

Fabbisogno
35.000,00

4.6 Per la erogazione del **compenso per attività disagiate:**

per gli addetti ai servizi:**Cimitero** (Esecutore) ***Campo Sportivo – Villetta Comunale*** in relazione alla straordinarietà del loro orario di servizio distribuito con orario spezzato antimeridiano e pomeridiano, nella misura di euro 1,00 per ogni giornata di effettivo servizio in orario spezzato ;

Unità	**Fabbisogno**
3	**1.000,00**

4.7. Per la erogazione del **Fondo per il miglioramento servizi per la P.M.** di cui alla L.R. n.7/90 art. 13 si provvederà , a presentazione di istanza per la concessione del contributo Regionale, che verrà liquidato successivamente, secondo le vigenti disposizioni e dopo l'accreditamento delle somme da parte della Regione Siciliana.

4.8. Per la erogazione del compenso per progetto finalizzato al condono edilizio di cui al comma 1 dell' art.12 della L.R. del 28/12/2004 n.17, si provvederà con le somme introitate per oneri di urbanizzazione e costi di costruzione.

4.8 FONDO PER IL COMPENSO DEL LAVORO STRAORDINARIO.

Al fondo per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario, viene destinata la somma di euro **40.000,00.**

La gestione del fondo avviene con l'assegnazione di un budget annuale per ogni Settore, previa conferenza dei responsabili dei servizi che procedono alla ripartizione del budget tra i vari servizi di competenza, con priorità verso i servizi esterni e di pronto intervento.

Il limite massimo annuo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario del personale a tempo pieno è determinato in 180 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro il mese successivo.

L'Amministrazione informa con cadenza annuale le Organizzazioni sindacali sull'utilizzo del fondo da parte delle singole Aree/Settori/Dipartimenti. Su richiesta, le parti si incontrano per una verifica congiunta dell'andamento dell'utilizzo del lavoro straordinario

4.9 - RIEPILOGO RISORSE ACCESSORIE E DISCONTINUE

DESCRIZIONE	SOMME OCCORRENTI
INDENNITA' DI TURNO	25.000,00
COMP.ORARIO NOTT.-FEST.E FEST/NOTT.	10.000,00
INDNNITA' DI RISCHIO	8.280,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	1.400,00
COMPENSO PER REPERIBILITA'	35.000,00
COMPENSO ATTIVITA' DISAGIATE	1.000,00
FONDO EX L.R.17/90 ART.13 (p.m.)	18.000,00
PROGETTO CONDONO EDILIZIO	3.000,00
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	40.000,00
TOTALE	**141.680,00**

4.10. RIEPILOGO SOMME A DISPOSIZIONE.

SOMME CERTE DA DETRARRE

Risorse destinate alla P.E.O. consolidata anno 2000 - 2001 e 2004 154.190,18

TOTALE **154.190,18**

RIPARTO

Totale fondo costituito anno 2005	417.206,59
Somme certe da detrarre	154.190,18
Totale FONDO 2005 da destinare	**263.016,41**

DESTINAZIONE SOMME

Totale risorse fisse e continuative	83.690,76
Totale risorse accessorie e discontinue	141.680,00
TOTALE DESTINAZIONE	**225.370,76**

SOMME DISPONIBILI PER PRODUTTIVITA' **37.645,65**

CAPO III

La produttività

Art.5

Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. In conformità alla clausole dell'art.17, comma 2, lett.a) del CCNL 01.04.1999 si assegnano risorse per la produttività, nel rispetto delle norme dell'art. 45, comma 3, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m., pari a complessivi €. **37.645,65**;

2. Il fondo è utilizzato per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi;

3. Le parti concordano di disporre le modalità di determinazione del budget per la produttività e di attribuzione della stessa, nel rispetto e applicazione dei criteri di valutazione per la sua erogazione, come di seguito riportati;

4. Dopo aver quantificato l'ammontare del fondo disponibile vanno determinate le quote da destinare ai singoli settori che, successivamente, i responsabili, previa valutazione, dovranno attribuire ai rispettivi dipendenti;

5. **(Produttività di settore)** Il fondo è costituito per l'anno 2005 da una somma pari a €.**19.645,65** del Fondo di cui al precedente comma 1, sarà attribuita, in sede di ripartizione annuale del fondo, ai singoli settori in misura proporzionale al numero dei dipendenti, tenuto conto del relativo peso parametrizzato rispetto alla qualifica posseduta, secondo lo schema seguente:

CATEGORIA	PARAMETRO
D	120
C	115
B	110
A	100

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale viene attribuita una quota proporzionata percentualmente all'orario di lavoro settimanale previsto dal contratto individuale.
Alla definizione della quota spettante non concorrono i dipendenti incaricati di funzioni dirigenziali.
I Responsabili dei Settori predispongono entro 30 giorni dall'approvazione del PEG, un piano di attività annuale collegato agli obiettivi definiti dell'Amministrazione Comunale con il PEG.;
I Responsabili dei Settori hanno l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da esplicarsi e le relative metodologie;
Il mancato rispetto degli obblighi di cui sopra sarà valutato negativamente ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato.

6. **(Valutazione dei dipendenti)** I Responsabili dei Settori provvedono ad attribuire i compensi ai singoli dipendenti in base ai seguenti criteri:

1. valutazione dei comportamenti organizzativi
2. valutazione dell'apporto individuale nel conseguimento degli obiettivi

La valutazione dei comportamenti organizzativi, riservata ai Responsabili di Settore, avviene attraverso specifiche schede **(ALLEGATO A)** sulla base di criteri mutuati dalle indicazioni contenute nel vigente CCNL. Ogni dipendente dovrà essere valutato secondo lo schema di seguito riportato:

Elementi	*Indici*
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte	Diligenza Precisione Qualità Puntualità
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi	Valutazione di situazioni nuove Si adatta a situazioni nuove Opera con flessibilità Gestisce situazioni di crisi
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici	Valuta i bisogni degli utenti Raccorda i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'ente Comunica Collabora
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali	Sa organizzare il proprio tempo Sa sfruttare le risorse Razionalizza le procedure Fa proposte migliorative

N.B. Alle categorie A e B si applicano i soli punti 1 e 2.

Ad ognuno degli indici si applica una scala di valutazione così articolata:
0 punti = gravemente insufficiente
1 punti = insufficiente
2 punti = sufficiente

3 punti = adeguato
4 punti = buono
5 punti = ottimo

Ogni elemento della prestazione di ogni singolo dipendente sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 20 (venti) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 40 (quaranta) punti per i dipendenti delle categorie A e B, e 80 (ottanta) punti per i dipendenti delle categorie C e D.

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al conseguimento dei risultati complessivi del Settore sarà espressa dal Responsabile con valori tra 0 e 30 prendendo a riferimento gli elementi sotto indicati con applicazione della scala di valutazione già indicata in precedenza:

1. Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio
2. Qualità dei servizi prestati

3. Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti
4. Semplificazione e celerità delle procedure
5. Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure
6. Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni

Per i dipendenti la cui prestazione sia svolta presso più Settori, l'apporto individuale verrà valutato dal Responsabile del Settore presso la quale il dipendente presta il servizio prevalente, di concerto con il Responsabile dell'altro Settore interessato. In caso di mobilità interna intersettoriale, il Nucleo di Valutazione provvederà, prima della liquidazione, alla rideterminazione del riparto del fondo tra i settori.

La scheda di valutazione deve essere notificata all'interessato che, in caso di contestazione, può avvalersi dell'O.S. cui conferisce mandato o di un legale di sua fiducia.

Completata la valutazione si procederà a dividere l'importo delle relative quote del fondo ,attribuite al Settore, per la sommatoria dei punti attribuiti a ciascun dipendente del Settore, consentendo di assegnare ad ogni dipendente l'importo spettante sulla base del proprio punteggio conseguito (punti val. organizz. + punti val. individuale), nella seguente misura percentuale:

Cat. A e B

- punteggio complessivo da	0 a 35	00%
- punteggio complessivo da	36 a 45	40%
- punteggio complessivo da	46 a 55	70%
- punteggio complessivo da	56 a 70	100%

CAT. C e D

- punteggio complessivo da	0 a 60	00%
- punteggio complessivo da	61 a 70	40%
- punteggio complessivo da	71 a 80	70%
- punteggio complessivo da	81 a 110	100%

Il personale collocato in distacco Sindacale ai sensi dell'art.39 del C.C.N.L. 22/01/2004 comma 2, verrà corrisposto l'intero compenso individuale.

A tal fine, e per consentire la prescritta certificazione di cui all'art. 37, c. 3°, del CCNL 2002/2005, ogni capo settore provvederà a trasmettere al Nucleo Interno di Valutazione specifiche relazioni, previsionale e di consuntivo, nei termini e nella forma che il Nucleo stesso indicherà, nonché previa verifica degli obiettivi raggiunti.

7. ***FONDO PER PROGETTI FINALIZZATI*** Il fondo è costituito per l'anno 2005 da una somma pari a €.**18.000,00** del Fondo di cui al precedente comma 1, ed è finalizzato a compensare i progetti finalizzati che verranno proposti dal Capo Settore come obiettivi da inserire nel PEG previo esame della D.T. entro 5 giorni dalla comunicazione.

Il progetto è da svolgere al di fuori dell'orario di servizio .

I soggetti partecipanti dovranno timbrare l'apposito cartellino digitando il codice specifico al fine di consentire il monitoraggio del tempo impiegato per l'esecuzione del progetto stesso.

Ciascun progetto dovrà indicare:

1- Il Responsabile del progetto;
2- Gli obiettivi da raggiungere;
3- I tempi di attuazione;
4- Il personale diviso per categorie e profili e le attività da svolgere;
5- L'importo teoricamente spettante ad ogni partecipante;
6- Sottoscrizione per accettazione dei soggetti partecipanti.

Il responsabile ha l'obbligo di illustrare a tutti i partecipanti l'attività da espletare e la relativa metodologia redigendo l'apposito verbale il cui schema è allegato al presente regolamento.

Eventuali modifiche inerenti i soggetti partecipanti o il livello di coinvolgimento, ammissibili soltanto per cause di forza maggiore, vengono disposte dal Responsabile del progetto e motivate nella relazione a consuntivo. Le eventuali modifiche saranno comunicate a cura del Capo Settore al Presidente della R.S.U.

L'attribuzione dei compensi avverrà a seguito di verifica del risultato, certificato dal responsabile, che valuta in particolare la prestazione lavorativa dei singoli dipendenti ed il coinvolgimento individuale, ed accertata dal sistema permanente di valutazione.

Sui benefici economici relativi agli incentivi di produttività, di cui ai commi 5 e 6, si operano gli abbattimenti seguenti, a tal fine va, in ogni caso, preso a riferimento l'intero anno solare:

1. malattia (mesi di luglio e agosto): -5% ogni 5 giorni;
2. rimprovero scritto/censura: -10% ogni sanzione;
3. Multa: -15% ogni sanzione;
4. Sospensione: -25% ogni sanzione.

5. per ogni assenza, con esclusione del congedo ordinario, fest.soppressa, riposo compensativo, permesso sindacale , verrà applicata una riduzione pari ad 1/26 del compenso mensile spettante (Compenso spettante : 12);

Dette risorse sopravvenienti tornano al "Fondo" quali economie.

I benefici provenienti dagli incentivi di produttività di cui ai commi precedenti sono compatibili con i benefici che scaturiscono da progetti, o attività, o servizi, o compartecipazioni provenienti da leggi speciali e regolate in forma specifica (art. 43, L. 449/97; art. 18, L. 105/94, etc.).
E' necessario, in ogni caso, valutare la compatibilità delle diverse tipologie di progetti, attività e servizi nella stessa unità temporale dei soggetti impegnati, al fine di evitare sovrapposizioni improduttive o falsi in atto pubblico.
Il Nucleo Interno di Valutazione è l'organo che sovrintende a tale controllo.

Resta inteso che le verifiche dei risultati della produttività soggiacciono alle procedure e alle modalità previste dall'art. 13 del D.M.F.P. 28 novembre 2000 e dell'art.9 comma 6, lett.c), del CCNL 31.03.1999.

La ripartizione del fondo (produttività di settore e produttività di progetto) è oggetto di verifica annuale in sede di contrattazione per la verifica e la ripartizione delle risorse finanziarie. In tale sede le stesse potranno essere modificate.

Art. 6

Divieto di Cumulo

E' esclusa la possibilità di erogazione di più indennità o compensi al medesimo titolo:

1. I compensi erogati per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.17 comma 2 lett.f del CCNL dell'1/4/99 non sono cumulabili con i compensi derivanti dall'applicazione dell'art.36 comma 2 del CCNL del 22/01/2004;
2. Il personale percettore del compenso per l'effettiva esposizione al rischio di cui all'art.4 punto 4.3 è escluso dal compenso derivato dalla straordinarietà del loro orario di servizio distribuito con orario spezzato antimeridiano e pomeridiano (compenso per attività disagiata)

CAPO IV

Diritti collettivi ed individuali

Art. 7

(Formazione ed aggiornamento del personale)

L'Ente, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del d.lgs. 30 marzo 20001, n. 165 e s.m., predispone i programmi annuali e pluriennali delle attività di ***formazione professionale***, riqualificazione e aggiornamento del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione, che deve sempre corrispondere agli interessi finalizzati dell'Amministrazione stessa.

Per tali adempimenti l'Amministrazione, in sede di formazione del bilancio annuale di previsione, destina le risorse finanziarie pari all'1% del monte salari del 2001 dei dipendenti, di cui all'art. 2 precedente.

Allo stato attuale corrisponde ad € 8.500,00;

Una quota di tale cifra è assegnata alla formazione programmata nella misura del 30% mentre l'altra quota pari al 70% è assegnata ad un "fondo" per i corsi o seminari o convegni ecc., che sono indetti dalla Ditte specializzate in riferimento a problematiche giuridiche o normative o tecnologiche innovative, per i diversi Settori e materie di attività e servizi.

L'Amministrazione autorizza soltanto la partecipazione a corsi o seminari o altro che terminano con un attestato di partecipazione.

Invece, i corsi di formazione professionale terminano anche con una prova che ne determina una valutazione da parte degli esaminatori competenti, i quali l'attestano nelle forme e per la validità di legge.

Art.8

(Ambiente di lavoro)

L'Amministrazione, nel rispetto delle norme di cui al d.lgs. 626/94 e d.lgs. 494/96, è impegnata a precisare verso i responsabili nell'Ente, le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili, indicando il responsabile dell'Ente per competenza alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. e ricevendo periodicamente le indicazioni dei rappresentanti dei lavoratori per tali adempimenti.

L'Amministrazione definisce con i suoi esperti le mappe di rischio da rendere conosciute ai dipendenti addetti ai diversi ambienti di attività

Semestralmente si procede alla verifica.

Art. 9

(Flessibilità del lavoro e mansioni superiori)

Le parti precisano che vige la intercambiabilità delle mansioni all'interno della stessa categoria giuridica di riferimento (art. 3, comma 2, CCNL 31.03.1999) e che è esercitato il potere determinativo del datore di lavoro, di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m. per assolvere alle implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi e tecnologici e dalla domanda sociale dei servizi; allorché occorra sono assegnate le mansioni superiori da parte dei responsabili dei settori o dei servizi in base alle norme dell'art. 52 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m., riconoscendo agli interessati la differenza di livello retributivo e quanto altro occorra.

Per le finalità di cui al comma 1° precedente sono assegnate idonee risorse al *budget* dei PP.EE.GG. dei responsabili di Settore o di Servizio, che nella loro azione informano in via successiva le rappresentanze della sola R.S.U.

Art. 10

(Pari opportunità)

Nell'Ente è sempre garantita la pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del d.P.R. 19 novembre 1990, n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125.

L'Amministrazione entro e non oltre 60 giorni dalla stipula del presente accordo formalizza, sentite per concertazione, le OO.SS .e la R.S.U. un comitato paritetico per la pari opportunità, munito di idoneo regolamento di funzionamento e per tutte le finalità previste dalla legislazione vigente e dalle clausole dei CCNL dal 1994 ad oggi.

Tra le finalità del comitato paritetico vi sono le azioni positive ed i rapporti con le istituzioni pubbliche per il finanziamento delle iniziative a favore delle donne lavoratrici.

Art. 11

(Eccedenze di personale)

Le parti allorché occorra, in occasioni di riduzione della dotazione organica, si incontrano per la definizione delle modalità di gestione delle *eccedenze di personale,* sapendo che occorre osservare la disciplina ed il rispetto dei tempi e delle procedure dell'art. 33, del d.lgs. 30 marzo 2001,n. 165 e s.m.

Art. 12

(Trasferimento di Azienda o di Servizi ed Attività)

Le parti allorché l'Ente procede al trasferimento di funzioni o servizi o attività, si impegnano reciprocamente al rispetto della applicazione delle norme dell'art. 2.112 del codice civile e s.m., .nonché dell'art. 47, commi 1 e 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e s.m.

CAPO V

Gli orari

Art. 13

(Orario dei servizi e orario di lavoro)

L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere partimizzato.

Si rimarca che il Sindaco è l'autorità degli orari di tutti i servizi, in base all'art. 50, comma 7, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m. e che nell'ambito di quanto da lui stabilito con decreto sindacale, si svolgono doverosamente le attività dei dipendenti con l'osservanza dell'orario di lavoro (settimana lunga, settimana corta, spezzato, rientri, recuperi, ecc.).

L'orario di lavoro è articolato in modo da consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi" e di "favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale" ma sempre e comunque è volto allo scopo di "garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini".

Art. 14

(La banca delle ore)

Ai fini del limite complessivo annuo per la banca delle ore l'Ufficio del personale tiene , un conto individuale per ciascun lavoratore, nel rispetto assoluto della disciplinata nell'art.38 bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito con la contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

CAPO VI

Relazioni e diritti Sindacali

Disciplina

Art. 15

(Disposizioni in materia di disciplina)

La parte pubblica precisa che le disposizioni contrattuali di cui agli artt. da 22 a 28 del CCNL 22.01.2004 sono inderogabili ed innegoziabili nelle sede della contrattazione decentrata integrativa e che, quindi, trovano applicazione *ope officii*, stante il fatto che la disciplina resta un obbligo sia per i dipendenti che per l'Ente per le finalità di interesse generale.

Inoltre, l'Amministrazione rimarca che tutti i dipendenti debbono osservare le norme disciplinari ed il codice deontologico di comportamento di cui al D.M-.F.P 28 novembre 2000, riportato in allegato al CCNL 22.01.2004.

E' dato atto atto che il responsabile *pro tempore,* che in nome e per conto dell'Amministrazione esercita il potere disciplinare, al di là del potere/dovere dei responsabili dei settori e dei servizi per quanto di loro di competenza, è il Responsabile del 1° Settore dell'Ente (Area di Segreteria).

L'apposito disciplinare è tenuto in permanenza in albo pretorio e presso le strutture del Comune per idonea conoscenza di tutti i dipendenti.

Art. 16

(Diritto di informazione)

Si chiarisce che per l'esercizio del diritto di informazione preventiva o successiva alla delegazione di parte sindacale, si applicano le norme dell'art. 7 del CCNL del 01.04.1999 e s.m.

In particolare si osserva quanto segue:

1°.L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999 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 è preventiva.

3°.Ai fini di una più 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.Lgs. 626/94 è prevista la *consultazione* del rappresentante della sicurezza. La *consultazione* è, altresì, effettuata nelle materie in cui essa è prevista dall'art. 6 del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m.(determinazione delle dotazioni organiche ed organizzazione degli uffici e dei servizi). La consultazione, in sede di delegazione trattante, è verbalizzata a cura dall'Amministrazione e non obbliga alcun necessario accordo tra le parti.

Art. 17

(Diritto di concertazione)

Si chiarisce che per l'esercizio del diritto di concertazione con la delegazione di parte pubblica e sindacale, si applicano le norme dell'art. 8 del CCNL del 01.04.1999 e s.m., di cui all'art.6 del CCNL 22.01.2004.

In particolare si osserva quanto segue:

- Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 01.04.1999, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art.7 dello stesso CCNL (art. 16 precedente), può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
- La concertazione si effettua per le materie seguenti:
  a) articolazione dell'orario di servizio;
  b) calendari delle attività delle istituzioni scolastiche e degli asili nido;
  c) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e di personale;
  d) andamento dei processi occupazionali;
  e) criteri generali per la mobilità interna.

- Inoltre, si ha concertazione per la definizione dei *criteri generali* per la disciplina delle materie previste dall'art.16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e specificatamente:
  a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
  b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
  c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
  d) metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31.03.1999;
  e) individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'art. 5 del CCNL 31.03.1999;
  f) individuazione dei nuovi profili professionali di cui all'art. 3, comma 6, del CCNL 31.03.1999;
  g) attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 31.03.1999 (selezioni per progressione verticale).

Le procedure di concertazione di cui al presente comma sono effettuate attraverso un confronto che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

- La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

- La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

- La parte datoriale è rappresentata al tavolo di concertazione dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo degli enti, individuati secondo i rispettivi ordinamenti."

Art. 18

(Questione del mobbing: comitato paritetico di studio)

Le parti rimarcano che si ravvisa una contraddizione tra la norma contrattuale in materia di comitato paritetico per il *mobbing,* da istituire con norme regolamentari dell'Ente sulla base delle clausole dell'art. 8 del CCNL 22.01.2004 e la sentenza della Corte Costituzione del 15 dicembre 2003 n. che ha annullato la Legge in materia, della Regione Lazio, dichiarandola incostituzionale.

Invece, l'INAIL continua ad assicurare il *rischio* per *il mobbing* (forse *stress* da lavoro o per causa di lavoro).

Le parti a fronte di tal contraddizioni si impegnano in un gruppo ristretto di tre membri del sindacato e di tre membri dell'Amministrazione a studiare ed approfondire la materia al fine di dare una soluzione idonea al caso.

Tale gruppo di lavoro si insedia entro tre mesi dalla stipula della presente ipotesi d'accordo e termina i suoi lavori entro i successivi tre mesi, relazionando alla delegazione trattante formalmente costituita (parte pubblica e parte sindacale) e indicando le soluzioni del caso.

Art. 19

Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Le parti convengono consensualmente che le Organizzazioni sindacali e la R.S.U rispettare le NORME DI GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI NELL'AMBITO DEL COMPARTO REGIONI – AUTONOMIE LOCALI. In tal senso, si disciplina come di seguito il diritto di sciopero:

2. Servizi e uffici interessati.

Ai sensi dell'art.1 della premessa al CCNL del 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

SERVIZI O UFFICI	FUNZIONI ESSENZIALI
STATO CIVILE	♦ raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte
SERVIZIO ELETTORALE	♦ 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
SERVIZI CIMITERIALI	♦ trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI	♦ pronto intervento assistenziale a favore di persone non autosufficienti e minori, per assicurare tutela fisica, confezione, distribuzione e somministrazione del vitto
SERVIZI ALLA RETE STRADALE, IDRICA FOGNARIA E DI DEPURAZIONE	♦ ridotto numero di dipendenti (squadre)
POLIZIA MUNICIPALE	♦ attività richiesta dall'A.G. e interventi in caso di trattamento sanitario obbligatorio; ♦ attività infortunistica e di pronto intervento ; ♦ attività della centrale operativa (contingenti limitati); ♦ vigilanza della casa municipale;
SERVIZI DEL PERSONALE (Solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti del servizio personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni tra il 5 e il 15 di ogni mese). Dovranno sussistere contemporaneamente le tre condizioni.	♦ pagamento degli assegni di sostentamento e delle retribuzioni; ♦ compilazione e controllo delle distinte di versamento dei contributi previdenziali
PROTEZIONE CIVILE	♦ solo con limitato numero di dipendenti
SERVIZIO DI NETTEZZA URBANA	♦ verrà stipulato apposito accordo di settore
SERVIZI SCOLASTICI (in caso di sciopero di durata inferiore alla giornata)	♦ collocazione oraria dello sciopero all'inizio o alla fine del turno
SERVIZI SCOLASTICI (in caso di sciopero proclamato per l'intera giornata del personale non insegnante)	♦ accesso e tutela dei minori fino ad inizio dell'orario scolastico: ♦ somministrazione dei pasti anche freddi o preparati se prevista

* N.B. a seconda dell'Ente, eliminare i servizi non assicurati e aggiungere altri tra quelli compresi nell'art.1, comma 2 del CCNL del 6.7.1995.

3. Procedure di attivazione dei contingenti minimi.

I responsabili dei servizi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come definiti al punto precedente,adottando, ove possibili criteri di rotazione.

I nominativi sono comunicati alle RSU ed ai singoli interessati entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove possibile.

E' fatto divieto ai responsabili dei servizi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente.

I responsabili dovranno astenersi dall'assegnare prestazioni in lavoro straordinario al personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente accordo.

I responsabili dei servizi, verificheranno, entro i primi 30 minuti di servizio, la possibilità di sostituire il personale esentato dallo sciopero con personale che non ha aderito allo stesso.

4. Modalità di effettuazione degli scioperi.

Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al punto 1.1, ne daranno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando in particolare la durata della astensione dal lavoro.

In caso di revoca di sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porterà a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero.

Analoga comunicazione sarà effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca dello sciopero.

Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai commi 3 e 4 dell'art.3 della premessa del CCNL del 6.7.95.

Art. 20

Diritti e libertà sindacali.

1 Assemblee.

I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali, senza oneri a carico dell'ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

L'assemblea si svolge, di norma, nell'aula consiliare dell'Ente o, per assemblee di settore, in idoneo locale all'interno del settore, salvo diversa richiesta delle RSU o delle OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente protocollo.. Per motivata indisponibilità l'Ente può assegnare altro idoneo locale comunicandolo tempestivamente alle OO.SS.

La RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente protocollo comunicheranno almeno tre giorni prima della data fissata per l'assemblea del personale dipendente, il luogo e l'ora dell'assemblea stessa.

L'Assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie e profili professionali.

Nel caso in cui l'ora di inizio dell'Assemblea coincida con l'ora di inizio dell'orario di servizio o l'ora di termine della stessa coincida con l'ora di fine servizio, la corrispondente timbratura potrà essere omessa. La partecipazione all'assemblea non è soggetta ad alcuna attestazione.

In caso di assemblea l'Amministrazione individuerà con le medesime procedure seguite in caso di sciopero e nel termine di tre giorni prima della data fissata, i contingenti minimi di personale che potrà partecipare in reperibilità all'assemblea.

Qualora l'assemblea riguardi anche il personale dei servizi scolastici, questo potrà partecipare senza limitazione alcuna se l'assemblea è prevista per l'inizio o fine orario scolastico e dovrà garantire la somministrazione del pasto, anche freddo, se l'assemblea si terrà nelle ore centrali della giornata.

2. Libertà sindacali.

L'amministrazione renderà disponibile per le attività sindacali aziendali apposito locale idoneamente arredato in uso continuativo alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del CCNL e del presente protocollo.

Per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti l'attività sindacale, l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre appositi spazi facilmente visibili in ogni unità lavorativa autonoma. Degli spazi usufruiranno RSU e OO.SS. firmatarie.

3. Patronato sindacale (art.15 D.P.R. 333/90).

I dipendenti in attività o quiescenza possono farsi rappresentare dal sindacato o dall'Istituto di patronato sindacale, per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni previdenziali e assistenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.

Gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro anche in relazione alla tutela della igiene e della sicurezza del lavoro ed alla medicina preventiva, come previsto dal decreto del Capo provvisorio dello Stato 29.7.1947, n.804.

4. Referendum (art.17 D.P.R. 333/90).

Le amministrazioni devono consentire lo svolgimento fuori dall'orario di lavoro di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalle RSU e dalle OO.SS. firmatarie tra i dipendenti, con diritto di partecipazione di tutto il personale interessato.

5. Tutela dei dipendenti dirigenti sindacali. (art. 19 D.P.R. 333/90)

Il trasferimento dei dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie e dei componenti la RSU puiò essere disposto solo previo nulla osta delle rispettive OO.SS. di appartenenza o, per le RSU, nelle cui liste il rappresentante sindacale è stato eletto.

Ai sensi del comma precedente si intende per trasferimento il provvedimento di mobilità interna che comporti assegnazione a settore (area, dipartimento) diversi o

l'assegnazione, all'interno dello stesso settore (area o dipartimento), a unità produttive ubicate in luoghi diversi ed esterni a quello di appartenenza.

La disposizione di cui ai commi precedenti si applica sino alla fine dell'anno successivo alla data di cessazione del mandato sindacale.

I dirigenti sindacali delle OO.SS. firmatarie e gli eletti delle RSU non sono soggetti alla subordinazione gerarchica stabilita dai regolamenti quando espletano le loro funzioni sindacali e conservano tutti i diritti giuridici ed economici acquisiti ed acquisibili per la categoria e profilo rivestiti.

CAPO VII

Telelavoro e Formazione e Lavoro

Art. 21

(Lavoratori telelavoristi)

Le parti riconoscono che i dipendenti telelavoristi possono beneficiare del trattamento accessorio compatibile con la specialità della prestazione in telelavoro.

Perciò, spetta ad essi la partecipazione ai progetti di produttività speciali elaborati nell'Ente e che possono essere realizzati anche in telelavoro, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL dell'1.4.1999.

Art. 22

(Consumi energetici e telefonici dei lavoratori telelavoristi)

L'Amministrazione si impegna ad effettuare una più penetrante ricerca per meglio garantire sul mercato il minor costo ed il massimo risultato nel rimborso delle spese per consumi energetici e telefonici per i telelavoratori.

Art. 23

(Contratti di formazione e lavoro)

L'Amministrazione si impegna ad attribuzione i compensi per particolari condizioni di lavoro o per altri incentivi previsti dal CCNL 01.04. 1999, al personale con contratto di formazione e lavoro, di cui all'art.3 del CCNL del 14.9.2000, utilizzando esclusivamente le risorse previste nel finanziamento del progetto di formazione e lavoro, ai fini del principio di eguaglianza.

CAPO VIII

Disposizioni particolari

Art. 24

(Copertura assicurativa)

Ai sensi dell'art. 43 del CCNL 14.09.2000, l'Amministrazione garantisce le coperture assicurative ai dipendenti nel modo seguente:

1°. L'Ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui agli art. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. Le risorse finanziarie destinate a tale finalità sono indicate nei bilanci, nel rispetto delle effettive capacità di spesa.

2°. L'Ente stipula apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

3°. La polizza di cui al punto 2 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento del mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e dei beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4°. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai punti 2 e 3 precedenti , dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

5°.I massimali delle polizze non possono eccedere quelli previsti, per i corrispondenti danni, dalla legge per l'assicurazione obbligatoria.

6°. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

7°. Le condizioni delle polizze assicurative sono comunicate ai soggetti sindacali di cui all'art.10, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

CAPO IX

Disposizioni transitorie e finali

Art. 25

(Procedura di controllo ed autorizzazione alla stipula)

In osservanza alle norme dell'art.48, comma 6, del d.lgs 30 marzo 2001, n.165 e s.m. è stabilito che la presente ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro per i dipendenti è sottoposta entro 5 giorni dalla sua sottoscrizione con l'atto relativo della quantificazione dettagliata degli oneri e ad un'apposita relazione al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti e al Sindaco affinché, se nulla osta da parte dei Collegio dei Revisori, che si pronunziano nei quindici giorni dal ricevimento della presente ipotesi, altrimenti *decade dal dicere,* affinché se ne possa prendere atto con deliberazione della Giunta Comunale, ai fini dell'autorizzazione formale alla stipula con le parti negoziali.

Invece, se vi sono rilievi formali e sostanziali, da parte del Collegio dei Revisori, dei Conti, che si deve pronunziare nei termini di cui al comma 1° precedente, altrimenti *decade dal dicere,* le parti, formalmente convocate, dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, si reincontrano per risolvere le questioni della maggiore spesa o delle altre questioni; risolti i vizi si riprende l'iter precedentemente indicato per l'autorizzazione alla stipula formale.

Art. 26

(Norma transitoria e finale)

Nel frattempo che si attuino le procedure di cui al precedente art.26, l'Amministrazione non adotta atti in contraddizione con quanto contenuto nell'ipotesi di accordo e le componenti della delegazione sindacale osservano la correttezza comportamentale della pace sociale.

La parte sindacale resta libera delle sue azioni per ogni altra questione non attinente alla ipotesi di accordo siglata, e che interessa il diritto e la libertà sindacale ed il diritto dell'esercizio di sciopero, secondo quanto regolamentato in Italia (legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m. ed autoregolamentazione dei servizi pubblici essenziali).

Nel frattempo restano in vigore tutti gli istituti contrattuali vigenti sia di natura collettiva che individuale.

Dopo la stipula del CCDIL è compito dell'Amministrazione trasmettere all'A.Ra.N. per il monitoraggio, entro 5 giorni, il CCDIL con la documentazione relativa di accompagnamento, inerente alla spesa e alla sua copertura.

ALLEGATO A

Comune di Mazzarino

Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini della produttività nonché in relazione agli obblighi connessi alla valutazione d risultati

(art. 13, D.P.C.M.-D.F.P del 28/11/2000 e art. 17, comma 2, lett. A, CCNL 01/04/1999)

Cognome _____ **Nome** _____ **nato il** _____

Settore _____ **Servizio** _____ **Ctg.** _____

Elementi Organizzativi	*Indici*	*Grav. Insuff.*	*Insufficiente*	*Sufficiente*	*Adeguato*	*Buono*	*Ottimo*
	Punti	***0***	***1***	***2***	***3***	***4***	***5***
1. Precisione e qualità delle prestazioni svolte **(Cat. A – B – C – D)**	Diligenza						
	Precisione						
	Qualità						
	Puntualità						
2. Adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione dei cambiamenti organizzativi **(Cat. A – B – C – D)**	Valutazione di situazioni nuove						
	Si adatta a situazioni nuove						
	Opera con flessibilità						
	Gestisce situazioni di crisi						
3. Orientamento all'utenza e alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra diversi uffici **(Cat. C e D)**	Valuta i bisogni degli utenti						
	Raccorda i bisogni dell'utenza con l'offerta dell'ente						
	Comunica						
	Collabora						
4. Proposta ed organizzazione di soluzioni innovative e contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali **(Cat. C e D)**	Sa organizzare il proprio tempo						
	Sa sfruttare le risorse						
	Razionalizza le procedure						
	Fa proposte migliorative						
	Totali						
(Cat. A – B – Tot. Punti 40 - Cat. C – D Tot.Punti 80)	**Totale complessivo**						

Elementi individuali	*Grav. Insuff.*	*Insufficiente*	*Sufficiente*	*Adeguato*	*Buono*	*Ottimo*
Punti	***0***	***1***	***2***	***3***	***4***	***5***
1. Modalità di svolgimento dell'attività d'ufficio						
2. Qualità dei servizi prestati						
3. Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti						
4. Semplificazione e celerità delle procedure						
5. Osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure						
6. Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni						
Totali						
(Cat. A – B – C- D totale punti 30)	**Totale complessivo**					

Riepilogo

Totale punti comportamento organizzativo	
Totale punti apporto individuale	
Totale Punti	

Per accettazione
IL DIPENDENTE

_____

IL CAPO SETTORE COMPETENTE

_____

Letto, verificato e sottoscritto:

Parte pubblica nelle persone:

- Presidente -;_____;
  Segretario verbalizzante: _____;

Parte sindacale con i rappresentanti delle sigle seguenti:

- R.S.U. (Presidente);_____
- rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2002/2005 nelle sigle seguenti:

- CGIL/FP;_____
- FPS/CISL;_____
- UIL/FPL;_____
- C.S.A. (SI.A.D.E.L.);_____

COMUNE DI MAZZARINO
Prot. n. 14974
del 22 SET. 2005

Collegio dei Revisori dei Conti
Comune di Mazzarino

ALLEGATO 2 alla delibera di G. C. n. 128 del 29.09.2005

ASS.RE ANZIANO F.to FARACI | IL SINDACO F.to VIRNUCCIO | IL SEGRETARIO GENERALE F.to Dott.ssa DI PAOLA

Alla
Segrateria Generale
Comune di Mazzarino

Oggetto: trasmissione parere in merito "ipotesi di accordo per la definizione del contratto collettivo decentrato integrativo di lavoro.

Visto il verbale n. 19 del 22.09.2005, si trasmette quanto in oggetto riportando di seguito l'estratto dello stesso: "*nulla osta ad una sua eventuale approvazione da parte del G.C.*."
Distinti saluti.

Mazzarino, 22/9/05

Il Presidente
del Collegio dei Revisori

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO	SINDACO	IL SEGRETARIO GENERALE
F.to FARACI	F.to VIRNUCCIO	F.to DI PAOLA

E' copia conforme all'originale per uso Amministrativo.

Li 12 OTT. 2005

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Rosaria Di Paola)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Messo Comunale

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il giorno _____ e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi dal _____ al 28 OTT. 2005 .-

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO GENERALE

Visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

Quanto riportato alla lettera_____n._____ che la presente deliberazione non è soggetta a controllo di legittimità;

a) che la presente deliberazione, soggetta a controllo di legittimità ai sensi dell'art. 15 della L.R.n.44/91, e successive modifiche ed integrazioni, è stata trasmessa al CO.RE.CO. di Palermoil_____;
b) che la presente deliberazione, soggetta a controllo eventuale di legittimità ai sensi dell'art. 15 -- comma 2- della L.R. n. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni, è stata trasmessa al CO.RE.CO. di Palermo/al CO.RE.CO.- Sez Provinciale di Caltanissetta il_____;
   1) per richiesta di ¼ dei consiglieri, ex art.15, comma 3, L.R.n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni.
   2) Per richiesta della Giunta Comunale=

F.to IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

IL SOTTOSCRITTO SEGRETARIO GENERALE

Visti gli atti d'Ufficio

ATTESTA

Quanto riportato alla lettera b n /;

a) che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data_____;
   1) non essendo soggetta a controllo di legittimità, ex art.15, L.R.n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni;
   2) non essendo pervenuta comunicazione di annullamento nei termini di cui all'art.18, commi 6 e 7, della L.R.n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni, da parte del CO.RE.CO. a cui la presente è pervenuta il_____;
   3) non essendo pervenuta comunicazione di annullamento nei termini di cui all'art.19,L.R.n.44/91, da parte del CO.RE.CO.,che ha richiesta chiarimenti in data_____;
   4) non avendo il CO.RE.CO. riscontrato vizi di legittimità nella seduta del_____- Dec.n._____;
b) che la presente deliberazione è immediatamente esecutiva.

F.to IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Rosaria Di Paola)

CO.RE.CO

Il presente provvedimento viene trasmesso per gli ulteriori adempimenti il_____ai responsabili del

PER COMPETENZA

PER CONOSCENZA
1°Settore
2°Settore
3°Settore
4°Settore
5°Settore
6°Settore

IL RESPONSABILE DEL 1°SETTORE