

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 103

del 07 SET. 2017

OGGETTO:

<<Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017>>

L'anno duemiladiciassette addi 7 del mese di Settembre

alle ore 12,30 e seg. nella Casa comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale,

con l'intervento dei Signori

		Pres.	Ass.	
1) Sig.	Bellia Antonino		X	SINDACO
2) Sig.	Scalia Giovanna Marta	X		ASSESSORE
3) Sig.	Florenza Sandra	X		ASSESSORE
4) Sig.	Russo Giovanni	X		ASSESSORE
5) Sig.	Caruso Orazio	X		ASSESSORE

Risultano presenti n. 4

Risultano assenti n. 1

Assume la Presidenza il Vice Sindaco Sig.ra Sandra Fiorenza

Assiste il Vice Segretario del Comune **Avv. Antonino Di Salvo**

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la relazione della Sig.ra Sandra Fiorenza – Vice Sindaco;

Vista l'unita proposta di delibera ad oggetto: <<Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017>>;

Preso atto che la stessa è corredata dei pareri di legge, nonché del parere favorevole per la consulenza giuridico amministrativa espresso dal Segretario Generale;

Visto lo Statuto Comunale approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria n°10 del 18/01/2005 entrato in vigore il 01/05/2005 e successive modifiche approvate con delibera di C.C. n. 48 del 04/7/2007 e n° 44 del 21/07/2011;

Ritenuta la medesima meritevole di approvazione;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

Approvare l'unita proposta di delibera ad oggetto: <<Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017>>;

La Giunta Comunale, altresì, con ulteriore votazione all'unanimità

D E L I B E R A

Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/08/2000 n. 267 e s.m.i., stante l'urgenza nel provvedere.



SETTORE AA. GG. e II.

COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

sangiovanlapunta@pec.it - 95037 - Piazza Europa sn - tel. 0957417111 - Fax 0957410717 - C. F. 00453970873 - www.sangiovanlapunta.gov.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

I SOGGETTI PROPONENTI

Settore/Servizio
Competente

[Signature]

Sindaco/Assessore

U. S. Sindaco

CONTROLLI ED IMPEGNO DI SPESA

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO

Parere in ordine alla regolarità tecnica:
Visto il contenuto dell'istruttoria della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma 1, lettera i, della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, esprime il seguente parere:

FAVOREVOLE

Data *10/09/2017*

IL RESPONSABILE
[Signature]

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

Parere in ordine alla regolarità contabile:
Visto il contenuto dell'istruttoria ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 1 della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento ed alla copertura finanziaria del provvedimento:

FAVOREVOLE

Data *07/09/2017*

IL RESPONSABILE
[Signature]

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su richiesta del Sindaco, per la consulenza giuridico amministrativa, esprime il seguente parere in ordine alla conformità dell'atto ai regolamenti, allo statuto ed alle leggi ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs n° 267/2000:

F. N. Novolo

Data *10/09/2017*

IL SEGRETARIO COMUNALE
[Signature]

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPIEGARE CON LA PRESENTE PROPOSTA

€ _____

SITUAZIONE FINANZIARIA DEL CAP. _____ ART. _____

COMP./RESIDUI _____ DENOMINAZIONE _____

Somma stanziata € _____

Variazioni in aumento € _____

Variazione in diminuzione € _____

Stanziamiento aggiornato € _____

Somme già impegnate € _____

SOMMA DISPONIBILE € _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Data _____

UFFICIO SEGRETERIA

Esaminata ed approvata dalla Giunta Comunale nell'adunanza

del *04/09/2017* con deliberazione n° *103* ore *12:30*

sep.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

95037 San Giovanni La Punta - (CT) - Piazza Europa sn

tel. 0957417111- Fax 0957410717 - C. F. 00453970873

sito web: www.sangiovannilapunta.gov.it - PEC: sangiovannilapunta@pec.it

Oggetto:

Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017.-

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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 nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in tale contesto spetta alla Giunta Comunale definire indirizzi per la quantificazione e ripartizione delle risorse complessivamente a disposizione per salario accessorio e sugli obiettivi che si propone di realizzare;

-l'attività di costituzione del Fondo Risorse Decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione, non soggetto a concertazione o contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro;

-le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) 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 anche per il futuro;

- 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 Fondo è fornita dall'art. 15 del C.C.N.L. 10/4/1999 e le norme contrattuali sono integrate dalle disposizioni del diversi C.C.N.L. che sono stati successivamente sottoscritti;

Visti: gli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004 -l'art. 4 del CCNL del 9/05/2006 -l'art. 8 del CCNL dell'11/04/2008 -l'art. 4 del CCNL del 31/07/2009 -che disciplinano la costituzione del fondo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività negli enti locali;

Visto, altresì, l'art. 4 del CCNL del 22/01/2004 che disciplina i tempi e le procedure per la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

Precisato che il fine della contrattazione decentrata integrativa è temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Avuto presente:

- l'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 25-5-2017, n. 75, che così recita: "le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per

l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione 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; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”;

- l'art. 40 comma 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 25-5-2017, n. 75, che così recita: “...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 degli obiettivi di finanza pubblica 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....”;

-che l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato.

Dato atto che si è proceduto ad applicare la disciplina dell'art. 15, comma 2 del CCNL 01/04/1999 in materia di incremento delle risorse decentrate variabili, nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione e cioè 1,2 % su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, con apposita precedente propria deliberazione n. 96 del 17/08/2017;

Considerata la necessità di mantenere gli attuali standard qualitativi in settori nevralgici dell'Amministrazione Comunale, garantendo i servizi di reperibilità e turnazione che hanno assicurato pronti interventi ed il buon funzionamento dell'intera struttura comunale;

Richiamato il Decreto Sindacale n. 69 del 5/12/2016 con il quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa ed è stato nominato il presidente e i componenti e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale;

Dato atto che l'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 prevede che la contrattazione decentrata integrativa per la destinazione delle risorse decentrate ha cadenza annuale;

Evidenziato che la presente deliberazione, concretizzandosi quale atto di mero indirizzo, non richiederebbe ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, l'acquisizione dei pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile (non comportando impegno di spesa o diminuzione di entrate) che tuttavia vengono resi stante la complessità della materia;

Visto, inoltre, l'art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

Dato atto che il Comune ha sempre rispettato il patto di stabilità per le annualità pregresse e gli equilibri di bilancio ed assicura il rispetto del generale principio della riduzione della spesa del personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 27/12/2006 n. 296, per come modificato da ultimo dal D.L. n. 90/2014 il quale dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013;

Dato atto che il Dirigente Finanze provvede alla quantificazione per l'anno 2017 delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) secondo le norme di legge, contrattuali e tenendo conto delle presenti Linee;

Considerato che la Giunta ha il compito di formulare indirizzi alla delegazione trattante, preventivamente all'avvio delle trattative che hanno come esclusiva finalità quella:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;

- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto,

- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;

- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

Visti: il D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, TUEL; il D.Lgs. n. 165/2001 e il D.Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni; il D.Lgs. n. 141/2011;

Visto il testo coordinato delle leggi regionali relative all'Ordinamento degli Enti Locali pubblicato sul Supplemento Ordinario della Gazzetta Ufficiale della Regione Sicilia n. 20 del 09/05/2008;

Visto lo Statuto Comunale adottato con Delibera della Commissione Straordinaria n° 10 del 18/01/2005, successivamente modificato ed integrato con delibera di C. C. n°48 del 04/07/2007 e n. 44 del 21/07/2011;

Vista la delibera di C.C. n. 25 del 15/06/2017 ad oggetto: "Approvazione Bilancio di Previsione 2017 - Bilancio Pluriennale 2017/2019. Nota integrativa al Bilancio";

Vista la delibera di G.C. n. 70 del 20/06/2017 ad oggetto: "Approvazione PEG armonizzato 2017/2019";

Visti i C.C.N.L. comparto Regioni - Enti Locali;

DELIBERA

Per le motivazioni in fatto ed in diritto ampiamente esposte in premessa, da intendersi qui integralmente trascritte

In sede di negoziazione per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 la Delegazione Trattante di Parte Pubblica deve attenersi alle seguenti linee di indirizzo:

La trattativa della delegazione trattante di parte pubblica dovrà essere orientata comunque al rispetto della normativa in materia di lavoro pubblico (Decreti Legislativi n. 165 del 15/03/2001 e n. 150 del 27/10/2009 e successive modifiche decreti Legislativi n. 75 del 25/05/2017 e n. 74 del 25/05/2017) ed ai vincoli in materia di spesa di personale, al miglioramento della qualità del lavoro, a fornire nei limiti normativi e finanziari opportunità di sviluppo professionale ai dipendenti, a investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori comuni. L'obiettivo perseguito è quello di riconoscere e far riconoscere gli individui all'interno di un sistema di valori e di regole espliciti e condivisi che ne rafforzino la motivazione al lavoro ed il senso di appartenenza all'Ente.

Attraverso la contrattazione decentrata integrativa, si tende ad un sistema di valorizzazione del personale fondato sui seguenti elementi: una chiara esplicitazione dei contributi quali-quantitativi attesi dal prestatore di lavoro; una corrispondente esplicitazione del sistema di ricompense che l'ente è in grado di garantire; una corretta metodologia di rilevazione delle prestazioni rese, del grado di accrescimento della professionalità e del contributo fornito al miglioramento dell'ente; una definizione delle regole e delle modalità di correlazione tra risultati conseguiti e quadro delle ricompense.

Il fondo per le risorse decentrate deve essere utilizzato quale "budget complessivo per le politiche delle risorse umane dell'Ente" comprendente le diverse componenti relative alla retribuzione accessoria stabile e variabile.

La contrattazione decentrata integrativa dovrà dedicare le risorse finanziarie disponibili per riquilibrare la spesa per il personale (promozione di una logica di investimento);

introdurre una logica di scambio (valorizzazione della persona contro risultati di ente); perseguire il valore dell'equità (correlazione contributi-ricompense); correlare le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi al raggiungimento di obiettivi e risultati ed al valore della equità (correlazione contributi/ricompense) per introdurre elementi di "competizione regolata.

Il contratto decentrato integrativo tenderà ad affrontare i temi della qualità della vita lavorativa e del benessere sul posto di lavoro, con attenzione a favorire le condizioni per un ambiente stimolante, capace di rispondere alle esigenze dei lavoratori e di offrire adeguati spazi di autonomia e riconoscimento. Gli aspetti critici da prendere in considerazione sono i seguenti:

- rispondere alla domanda di personalizzazione, valorizzando la specificità dei singoli lavoratori, sia rispetto alle responsabilità assunte ed alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale in loro possesso;

- costruire identità professionale e senso di appartenenza, attraverso una più stretta relazione con l'organizzazione, la maggiore consapevolezza della rilevanza del proprio lavoro, la costruzione di valori condivisi, la condivisione degli obiettivi;

- correlare la motivazione del personale e la propensione al cambiamento sviluppando l'innovazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, favorendo la flessibilità operativa e la responsabilizzazione individuale;

Le trattative dovranno essere condotte per la contrattazione decentrata nell'ambito delle materie espressamente demandate dal C.C.N.L. sulla base delle risorse decentrate per l'anno 2017 che sono state determinate dal Responsabile del servizio economico finanziario.

Per la parte stabile, vale a dire per le risorse aventi caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che quindi restano acquisiti al fondo anche per il futuro conformemente alle disposizioni contrattuali per cui i relativi adempimenti sono demandati ai Responsabili competenti in materia che terranno conto anche della recente normativa.

Per quanto attiene alle c.d. risorse variabili, segnatamente per l'art. 15, comma 2 del CCNL 1/04/1999, anche a valere per il FES 2017, data nel bilancio dell'ente la sussistenza della relativa capacità di spesa, si integrano le risorse economiche parte variabile dell'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno '97, deliberazione di Giunta Municipale n. 96 del 17/08/2017.

In merito alla quota di **straordinario**, questa rimane invariata rispetto a quella approvata nel precedente accordo decentrato del 2016 (è stato applicato l'art. 14 comma 4 CCNL 1/4/1999 riduzione nella misura del 3% riferita all'anno 1999);

Ripartizione delle risorse stabili nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente C.C.N.L., nonché dalla disciplina dell'art. 17 del C.C.N.L. 01.04.1999 con i seguenti criteri e secondo il seguente ordine di priorità : 1) costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della così detta indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L.); 2) mantenere integre nel tempo le risorse già destinate ed impiegate per le progressioni economiche orizzontali di categoria ; 3) in presenza di disponibilità, a valere sul fondo stabile, quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, esclusivamente secondo gli istituti previsti dai C.C.N.L. vigenti , in particolare:

Indennità di rischio (art. 37 CCNL 14/09/2000 ed art. 41 C.C.N.L. 22/01/2004), per condizioni di rischio effettivamente presenti nell'Ente, che comportano una continua e diretta esposizione a rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale...precisare che tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva esposizione al rischio.

Indennità di maneggio valori (art. 36 CCNL 14/09/2000), sono destinate a tale scopo risorse da erogare al personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro. Gli importi dell'indennità giornaliera variano da Euro 0,51 a Euro 1,54 giornaliere, in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati. Ai sensi del comma 2 del citato art. 36, tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai suddetti servizi. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola, nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita con apposito atto del Dirigente/Responsabile di Area in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

Compensi per attività disagiate (lett. e), comma 2, art. 17 C.C.N.L. 01/4/1999) Sono destinate a tale scopo risorse da erogare ai dipendenti che per i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati, determinando l'importo sulla base di criteri di ragionevolezza, per cui il valore mensile dell'indennità di disagio sia comunque inferiore a quella del rischio e con la precisazione che tale indennità viene erogata solo per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (lett. f) ed i), comma 2, art. 17). A valere sul fondo stabile, quantificare le risorse necessarie per compensare il personale appartenente alle categorie D, C, B, in particolari posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità (art. 17, 2° c. C.C.D.I. 1.4.1999, come modificato dall'art. 36, 2° c. C.C.D.I. 22.01.2004) di cui ai Decreti Sindacali n.

Compensi per l'esercizio di funzioni comportanti specifiche responsabilità (art. 17 c. 2 lett. f) C.C.N.L. 1/4/1999, introdotto dall'art. 36 c. 1 C.C.N.L. 22/1/2004, procedendo in sede di contrattazione a stabilire i criteri (euro 1.000,00/1.500,00 tenendo conto della complessità dei compiti e del coordinamento di altri lavoratori) prevedendo apposita maggiorazione per i lavoratori che svolgono le funzioni di sostituzione dei dirigenti (euro 2.000,00).

Prevedere le risorse relative alla formazione del personale (Piano della Formazione, Formazione obbligatoria anticorruzione) nella misura di euro 2.000,00 sui fondi ex art. 16 integrativo regionale.

Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999 (lett. a), comma 2, art. 17).

Ai sensi dell'art. 18, comma 1, come modificato dall'art. 37, comma 1, del C.C.N.L. stipulato il 22/01/2004, l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Dare valore, alle risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, con una corretta attività di valutazione delle prestazioni riconoscendo l'impegno prestato al miglioramento organizzativo, alla crescita dell'efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi; con sistemi di valutazione del personale finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza ed efficacia degli enti e di qualità dei servizi istituzionali; l'incentivazione della produttività da realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo ed individuale in modo selettivo e secondo risultati accertati dal sistema permanente di valutazione; non consentire l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi.

Tendere a destinare, compatibilmente con le attuali esigenze dell'ente, prioritariamente il fondo variabile alla retribuzioni dei compensi incentivanti la produttività.

I criteri di liquidazione dell'istituto andranno previsti tramite apposita scheda di valutazione (allegata alla presente, per farne parte inscindibile) che contempli per quanto concerne il merito il 70% del totale - mentre per l'effettiva presenza in servizio prevedere il restante 30%.

Disporre inoltre che l'effettiva presenza in servizio comunque non può essere inferiore al 60% delle giornate lavorative dell'anno dovute secondo la tipologia del contratto di ciascun lavoratore, pena la non liquidazione della produttività. Stabilire inoltre che con un punteggio inferiore a 40/60 non si riceverà alcun incentivo. Prescrivere inoltre che l'irrogazione di sanzioni disciplinari nell'anno di liquidazione dell'istituto contrattuale comporta una riduzione dell'incentivo del 10% nel caso di censura, del 20% per la sanzione della multa di 4 ore, del 30% per la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni, del 50% per la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi.

Turnazione secondo al disciplina degli artt. 22 c. 5 C.C.N.L. 14/09/2000 ed art.17, c. 2 lett. d) C.C.N.L. 1/04/1999, applicare il parere ARAN del 6/11/2015 n. 1795 su turnazione e festività infrasettimanali, deve tenersi conto di quattro giorni festivi al mese, per undici mesi, con i festivi infrasettimanali che verranno liquidati applicando il predetto parere ARAN del 6/11/2015. Dovranno essere effettuati almeno 8 rientri antimeridiani o pomeridiani mensili.

La liquidazione andrà fatta in proporzione ai turni minimi effettuati, nell'arco mensile, dividendo l'importo complessivo mensile spettante per la turnazione per gg. 26, ed il risultato ottenuto moltiplicato per il numero di giorni effettivamente svolti in turnazione comprese le domeniche. Il Dirigente P.M. deve trasmettere ogni mese per il mese successivo, il prospetto della turnazione mensile redatto secondo i criteri sopra stabiliti, al Sindaco, al Segretario Comunale, al Capo Settore Affari Generali ed Responsabile dell'Ufficio Personale.

Reperibilità secondo al disciplina degli artt.23 C.C.N.L. 14/09/2000, come integrato dall'art. 1 C.C.N.L. 05/10/2001. Prevedere un gruppo di Pronto Intervento che sotto la direzione dei Capi Settore, LL.PP. e del Comandante P.M., provvedano ad assicurare, mediante personale dagli stessi individuato, che abbia dato la propria disponibilità, gli interventi necessari a risolvere la problematica sorta o il servizio da assicurare (Cimiteri, pronto intervento tecnico, T.S.O., primo stato di Protezione Civile, etc.). L'operatività di pronto intervento comunale coprirà gli orari al di fuori della normale attività lavorativa. Le unità di pronto intervento verranno individuate dai predetti Capi Settore tra il personale di Cat. A e B oltre a n. 03 unità appartenenti al locale Comando di P.M. - Protezione Civile. Il Capo Settore interessato predisporrà, anticipatamente, i turni di pronto intervento relativi al mese successivo, trasmettendo gli stessi rispettivamente, al Comando di P.M., al Sindaco, al Segretario, alla locale Stazione dei Carabinieri ed alla Prefettura di Catania. Il Capo Settore SS.DD. relativamente all'Ufficio di Stato Civile, individuerà le unità che saranno reperibili nell'arco della settimana nei giorni di Sabato, Domenica ed infrasettimanali festivi dalle ore 8,00 alle 12,00. E' previsto per Custodi Cimitero Ufficio Tecnico (H 24 per Sabato e Domenica) P.M. - SS.DD. - Stato Civile -

Indennità festiva art. 24 comma 1 del C.C. N. integrativo Custodi dei Cimiteri.

Straordinario, a norma dell'art. 38 e 38 bis del CCNL 14/09/2000 è prevista per i dipendenti l'effettuazione di lavoro straordinario specificato con singolo provvedimento che individua giorno ed ore in relazione ad esigenze eccezionali in virtù della sopravvenuta ed improvvisa esigenza di Servizio del Settore, sulla base di esigenze organizzative e di servizio Straordinario. La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata dai Dirigenti dei Settori e può avvenire con cadenza mensile.

Il Fondo F.E.S. anno 2017, relativamente ad ogni Istituto ed indennità, verrà liquidato da ciascun dirigente del Settore eccezion fatta per la Produttività Generale che sarà liquidata con atto del Segretario Generale, previa valutazione dei dipendenti con apposita scheda - che viene allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale - da parte degli incaricati delle funzioni dirigenziali.

Produttività a favore dei Messi Notificatori (art. 54 CCNL 14/09/2000). L'indennità / incentivo previsto per le notifiche richieste dall'Agenzia delle Entrate viene determinato nel 50% delle somme effettivamente incassate detratte tutte le spese postali sostenute dall'Ente.

Prevedere per l'anno 2018 che nelle more dell'approvazione del contratto decentrato integrativo può essere autorizzata la continuazione dei servizi e dei relativi istituti contrattuali nei limiti dei dodicesimi degli stanziamenti per l'anno 2017, previa comunicazione da parte del Presidente della Delegazione Trattante e del Sindaco alle OO. SS. per le materie oggetto di contrattazione.

Di dare atto che ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, del D.Lgs. 165/2001, "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1";

Richiamare l'attenzione sul **principio di omnicomprensività** del trattamento economico che ai sensi della normativa vigente e dei contratti di lavoro, è in vigore per i Dirigenti e per coloro i quali esercitano le funzioni dirigenziali, ciò significa che non possono essere riconosciuti compensi aggiuntivi per progetti, reperibilità, turnazione, e quant'altro se non espressamente riconosciuti da una disposizione di legge (compenso "ICI" - art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n. 446/1997; "Progettazione" - art. 92, comma 5 D. Lgs. n. 163 del 12/04/2006; "Indennità di vigilanza" - art. 37 comma 1, lett. b) del CCNL del 06/07/1995,, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14/09/2000; - "Progetti per condono edilizio" - art. 6 del CCNL del 09/05/2006, secondo le disposizioni della legge n.326/2003), con espresso invito per il Dirigente Finanze a non liquidare indennità per i progetti e quant'altro non espressamente previsto dalla legge per non incorrere in responsabilità erariale e amministrativa (cfr. nota prot. n. 927/Segr. del 20/11/2015).

Prevedere che le economie di tutti gli Istituti contrattuali vanno a confluire nella Produttività Generale per l'anno successivo.

Progressioni Economiche.

Si richiama l'art. art. 11 (Progressione Economica) dell'Accordo Decentrato del 17/12/2015 (CCDI 2015) per la Ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate per il personale per l'anno 2015 (FES 2015), a seguito Delibera di G. M. n. 9 del 2/2/2016 e Verbale dei Revisori dei Conti n. 2 del 27/01/2016, sottoscritto definitivamente in data 12/02/2016 il quale prevede che "sulla base delle indicazioni del CCNL 31/03/1999 del CCNL 22/01/2004 essendo venute meno dall'anno 2015 le preclusioni di cui all'art. 9 comma 21 del D. L. n. 78/2010 a seguito della legge di stabilità del 2015 al fine della valorizzazione economica del personale dipendente son attivate con una dotazione di euro 35.000 euro le progressioni economiche per l'anno 2017 come da allegato Schema di Bando.

Per tale Istituto avute presenti le determine n. 165/2016 AA.GG. / n. 893/2016 Reg. Gen. ad oggetto "Indizione procedura ed approvazione Bandi e Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale del personale dipendente di categoria A-B-C-D" e successiva n. 207 Settore AA.GG./ n. 1215 Reg. Gen. del 30/12/2016, mediante le quali si è proceduto all'indizione delle procedure della PEO e contestuale applicazione agli aventi diritto relativamente all'anno 2016 e considerato che della somma prevista per la PEO anno 2016, ammontante ad Euro 55.000,00 sono stati effettivamente liquidati euro 37.729,50, con un risparmio di spesa pari ad euro 17.270,50 cui detrarre l'importo di euro 1.500,00 a titolo di indennità per specifica responsabilità non prevista per mera svista nella ripartizione del Fondo FES 2016, va previsto che nel FES 2017 l'Economia totale di euro 15.770,50 va inserita nella produttività generale.

Si da mandato al Dirigente del Settore Finanze di Costituire il fondo per l'anno 2017, parte stabile e parte variabile, e al Presidente della Delegazione Trattante di procedere successivamente alla convocazione della Delegazione Trattante di Parte Sindacale e Pubblica.

Disporre la pubblicazione all'Albo Pretorio on line come previsto dall'art. 32 della Legge 18/06/2009 n. 69 e per l'inserimento all'interno del sito internet nella sezione atti amministrativi come disposto dal comma 1 dell'art. 18 della Legge Regionale 16/12/2008 n. 22 come modificato dall'art. 6 della Legge Regionale 26/06/2015 n. 11 nonché nella Sezione Amministrazione Trasparente di cui al D. lgs. 14/03/2013 n. 33, come modificato dal D. Lgs. 25/05/2016 n. 97 sottosezione "Personale - Contrattazione Integrativa Decentrata".

LA GIUNTA COMUNALE

Inoltre, visto l'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e successive modifiche ed integrazioni ad unanimità di voti con separata votazione

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 immediatamente eseguibile stante l'urgenza nel provvedere ai successivi adempimenti degli organi di gestione.



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE 2017

NOMINATIVO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE

1 PREPARAZIONE PROFESSIONALE DIMOSTRATA (conoscenze tecniche / pratiche, procedure da seguire, grado di specializzazione raggiunto, rapporti con l'esterno).

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

2 QUANTITA' E QUALITA' DEL LAVORO - TEMPESTIVITA' NELL'ESPLETARE GLI ORDINI O DIRETTIVE RICEVUTE: capacità di assicurare un adeguato volume di lavoro dimostrando tempestività e solerzia e continuità operativa nel rispetto degli standard qualitativi assegnati.

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

3 CURA E ABILITA' NELL'USO DI STRUMENTI O APPARECCHIATURE DI LAVORO.

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

4 CORRETTEZZA DI COMPORTAMENTO (osservanza istruzioni impartite e correttezza di comportamento sia nei confronti dei colleghi che dei superiori).

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

5 CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO E/O ABILITA' NEL COORDINAMENTO E/O VIGILANZA NELL'AMBITO DELLE ATTIVITA' DI COMPETENZA.

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

6 GRADO DI INSERIMENTO NEL LAVORO DI GRUPPO, SPIRITO DI COLLABORAZIONE

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

7 SPIRITO DI INIZIATIVA DIMOSTRATO E/O EVENTUALI CONTRIBUTI INNOVATIVI.

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

8 GRADO DI ADATTAMENTO (reazioni alle novità inerenti il lavoro: ad es. metodi, strumenti, procedure, ambiente).

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

9 GESTIONE DEI TEMPI DI LAVORO (capacità di operare con puntualità, senza indugi o ritardi, rispetto dell'orario di lavoro).

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

10 GRADO DI ATTIVITA' E PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI POSTI E ORIENTAMENTO AI RISULTATI (mantenimento della partecipazione fattiva per il raggiungimento degli obiettivi allegati al PEG)

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

11 AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE (interesse dimostrato nel migliorare le proprie conoscenze professionali)

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO

12 RELAZIONI INTERPERSONALI (capacità di rapportarsi correttamente con gli altri percependo e provvedendo ai loro bisogni: obiettività ed equilibrio nei contatti con gli altri).

INSUFFICIENTE

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

OTTIMO



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

PUNTEGGIO COMPLESSIVO
CONSEGUITO

SINTETICA MOTIVAZIONE DEL GIUDIZIO E COMUNICAZIONE AL VALUTATO
(la motivazione non è obbligatoria per la valutazione massima di 60/60):

Firma del valutato

EVENTUALI OSSERVAZIONI / REAZIONE DEL VALUTATO

EVENTUALE VALUTATORE DI SUPPORTO

L'INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI
DEL SETTORE



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

95037 San Giovanni La Punta - (CT) - Piazza Europa sn
tel. 0957417111- Fax 0957410717 - C. F. 00453970873
sito web: www.sangiovannilapunta.gov.it - PEC: sangiovannilapunta@pec.it
(Settore Affari Generali ed Istituzionali)

PROGRESSIONI ECONOMICHE E METODOLOGIA DI VALUTAZIONE Anno 2017

PREMESSA

Si richiama l'art. art. 11 (Progressione Economica) dell'Accordo Decentrato del 17/12/2015 (CCDI 2015) per la Ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate per il personale per l'anno 2015 (FES 2015), a seguito Delibera di G. M. n. 9 del 2/2/2016 e Verbale dei Revisori dei Conti n. 2 del 27/01/2016, sottoscritto definitivamente in data 12/02/2016 il quale prevede che "sulla base delle indicazioni del CCNL 31/03/1999 del CCNL 22/01/2004 essendo venute meno dall'anno 2015 le preclusioni di cui all'art. 9 comma 21 del D. L. n. 78/2010 a seguito della legge di stabilità del 2015 al fine della valorizzazione economica del personale dipendente son attivate con una dotazione massima di euro 35.000,00 nel 2017, sussistendo la fattibilità normativa ed economica dell'Istituto.

ARTICOLO 1 DISCIPLINA

Si prevede che la progressione economica che si sta disciplinando "dovrà interessare complessivamente una percentuale di dipendenti di ruolo non superiore al 50%", e si stabilisce che la predetta progressione interessi una percentuale del personale rapportata alla somma destinata per tale istituto contrattuale nell'anno 2017 che non potrà comunque superare la dotazione massima di euro 35.000,00.

La percentuale non superiore al 50% sarà suddivisa tra il personale partecipante, secondo la categoria di appartenenza : A/B/C/D.

ARTICOLO 2 REQUISITI

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti con contratto a tempo indeterminato in servizio nell'Ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione e che permarranno in servizio per almeno un anno.
2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica.
3. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 55/60 nella valutazione.
4. Per i dipendenti di categoria D incaricati delle funzioni dirigenziali sarà considerata la media del voto numerico del giudizio di valutazione nell'ultimo triennio. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti incaricati delle funzioni dirigenziali che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 90/100 nella valutazione.

ARTICOLO 3 PROCEDURA

1. Entro i 15 giorni successivi alla stipula dell'accordo per l'effettuazione delle progressioni economiche secondo i seguenti criteri e le metodologie di valutazione, essendo state già quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con Determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo Bando.
2. Il Bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito Internet del Comune per almeno 15 giorni consecutivi. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.
3. I dipendenti interessati presentano, entro 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del Bando, apposita istanza, con l'indicazione della data dell'assunzione in servizio e della qualifica rivestita.
4. Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali, coadiuvato da un gruppo di lavoro, verifica le domande di partecipazione, se del caso, mediante l'esame di quanto contenuto nei fascicoli personali conservati presso il competente ufficio ed assegna il relativo punteggio.
5. Il Responsabile del Settore Affari Generali ed Istituzionali forma la graduatoria per ogni categoria e per ogni Settore indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri approvati. Tale graduatoria è adeguatamente pubblicizzata.
6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno di indizione delle procedure.
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che non abbia avuto applicate sanzioni disciplinari, quindi a quello con più anzianità di servizio nella categoria, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

ARTICOLO 4 DISPOSIZIONI COMUNI

1. I dipendenti, cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni, si vedono ridotto del 30% il punteggio; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 20% il punteggio ottenuto. L'applicazione della sanzione disciplinare della censura comporta la riduzione del 5% del punteggio ottenuto.

ARTICOLO 5 LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE

1. Per i passaggi all'interno delle categorie i criteri di valutazione che concorrono a determinare il punteggio complessivo di 100/100 sono i seguenti:

a) La media delle valutazioni fatte dal Dirigente/Responsabile competente nel triennio precedente: fino a 60 punti così suddivisi :

- Valutazione da 55 a 55.99 punti 10
- Valutazione da 56 a 56.99 punti 20
- Valutazione da 57 a 57.99 punti 30
- Valutazione da 58 a 58.99 punti 40
- Valutazione da 59 a 59.99 punti 50
- Valutazione di 60 punti 60

Per i dipendenti di categoria D incaricati delle funzioni dirigenziali sarà considerata la media del voto numerico del giudizio di valutazione nell'ultimo triennio fino a 60 punti così suddivisi:

- Valutazione da 90 a 91.99 punti 10
- Valutazione da 92 a 93.99 punti 20
- Valutazione da 94 a 95.99 punti 30
- Valutazione da 96 a 97.99 punti 40
- Valutazione da 98 a 99.99 punti 50
- Valutazione di 100 punti 60.

b) I Titoli di studio fino a 20 punti così suddivisi :

- Diploma di scuola secondaria di secondo grado: punti 10
- Laurea Triennale: punti 15
- Laurea Magistrale : punti 20

c) Servizio prestato fino a 20 punti (0,5 per ogni anno di servizio per un massimo di 40 anni.

ARTICOLO 6 LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai componenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base della scheda utilizzata per la valutazione della Produttività (Performance). Tale metodologia è quella che viene utilizzata per l'erogazione della indennità della produttiva. Negli Enti privi di Dirigenti la valutazione dei titolari di posizione organizzativa ai fini della partecipazione alle progressioni orizzontali è effettuata dall'organismo di valutazione (Nucleo di Valutazione) sulla base della metodologia utilizzata per la erogazione della indennità di risultato, secondo la media del punteggio conseguita nel triennio, ed a tal fine vengono acquisite le relative schede presso l'Ufficio di Segreteria Generale.

2. La valutazione è effettuata dal Responsabile della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività, per i titolari di posizione organizzativa negli Enti privi di Dirigente si applica la valutazione effettuata dall'organismo di valutazione.

3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa in cui l'attività è stata volta in modo prevalente nel corso dell'anno.

4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Dirigente o Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.

La Parte Sindacale

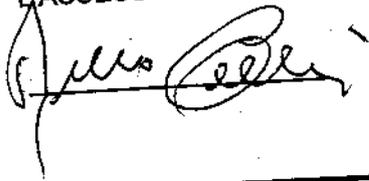
La parte Pubblica

Il presente verbale, previa lettura ed approvazione, viene sottoscritto come segue

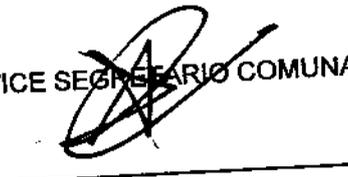
L'ASSESSORE ANZIANO

IL VICE SINDACO

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE







Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

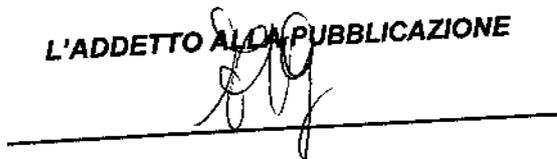
che la presente deliberazione

- [] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1 L.R. 44/91)
[X] essendo immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2 L.R. 44/91)

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 07 SET. 2017

San Giovanni La Punta, il 07 SET. 2017

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario del Comune di San Giovanni La Punta certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo Pretorio online dal 11.09.2017 al _____.
Certifica, inoltre, che non risulta prodotta all'ufficio comunale alcuna opposizione contro la stessa deliberazione.

San Giovanni La Punta, il _____

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE

