

CIR 33

CONSORZIO INTERCOMUNALE “VALLESINA-MISA”

COPIA DI DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. **24**

Data: **05.06.2008**

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione della ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

Il giorno 5 giugno 2008, alle ore 17.00, nella sala delle adunanze del Consorzio, in Viale dell'Industria n. 5 a Jesi, si è riunito, convocato con apposito avviso, prot. n. 528/2008 del 3 giugno 2008, il Consiglio di Amministrazione con la registrazione delle seguenti presenze:

Consiglio di Amministrazione		PRESENTI	ASSENTI
Simone Cecchettini	Presidente	X	
Fabrizio Romagnoli	Vice-Presidente	X	
Nazzareno Badiali	Componente	X	
Fabio Fazi	Componente		X
Doriano Marchetti	Componente	X	
Sabrina Mingarelli	Componente	X	
Euclide Sartini	Componente	X	
		PRESENTI n°6	ASSENTI n°1
Revisori dei Conti			
Massimo Albonetti	Presidente	X	
Leodino Bartera	Componente	X	
Sandro Biondini	Componente		X
		PRESENTI n° 2	ASSENTI n°1

Partecipa il Direttore Dott.ssa Laura Filonzi che svolge anche le funzioni di segretario verbalizzante.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione della ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

IL DIRETTORE

PREMESSO che con Deliberazione n. 45 del 02.08.2006 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative per la definizione dell'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti del Consorzio stesso, nella persona del Direttore, Dott.ssa Laura Filonzi;

DATO ATTO che la predetta Deliberazione è stata rettificata con successivo atto n. 22 del 22.05.2007 del Consiglio di Amministrazione;

DATO ATTO che è stata convocata la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato con nota prot. n. 476/2008 del 21.05.2008 e che, nella riunione del 28.05.2008, è stata definita l'ipotesi di contratto integrativo decentrato, approvata dalla delegazione trattante di parte pubblica e dai rappresentanti delle OO.SS. intervenute;

CONSIDERATO che la sottoscrizione della ipotesi di contratto decentrato deve essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori in merito alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 4, comma 3 del CCNL del 22.01.2004;

VISTO che pertanto, per il fine di cui sopra, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, definita dalla delegazione trattante come sopra delineata, insieme alla relazione tecnico finanziaria, prot. int. 153/2008 del 28.05.2008, con nota prot. n. 503 del 28.05.2008 è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei conti e che, lo stesso Collegio, acquisite le informazioni e i chiarimenti necessari, ha espresso il proprio parere favorevole alla sottoscrizione del contratto integrativo di cui trattasi;

RITENUTA la competenza del Consiglio di Amministrazione. ai sensi dell'art. 48 e ss. del D. Lgs. 267/2000 e del vigente Statuto del Consorzio;

VISTI:

- il CCNL del comparto Regioni e Autonomie Locali del 22.01.2004;
- il D. Lgs. 267/2000 con particolare riferimento agli artt. 48 e ss.;
- il testo dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato sottoscritto come da verbale della riunione con le OO.SS. entrambi allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
- la relazione tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile dell'Area finanziaria del Consorzio, Dott.ssa Laura Filonzi, allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;
- il parere del Collegio dei revisori dei conti, acquisito al protocollo del Consorzio n. 562 del 29.05.2008 e qui allegato a formarne parte integrante e sostanziale;
- la Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 29.02.2008 di approvazione del PEG 2008;

PROPONE

- 1) Di dichiarare le premesse parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 2) Di dare atto che sulla presente proposta di deliberazione è stato acquisito, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, il prescritto parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile;
- 3) Di autorizzare il Direttore a sottoscrivere il contratto decentrato così come allegato al presente atto a formarne parte integrale e sostanziale;
- 4) Di inviare all'ARAN – Roma, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo definitivo dell'accordo sottoscritto;
- 5) Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Jesi, 3 giugno 2008

Il Direttore
f.to Dott.ssa Laura Filonzi

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Jesi, 03.06.2008

f.to Dott.ssa Laura Filonzi

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

Jesi, 03.06.2008

f.to Dott.ssa Laura Filonzi

VERBALE INCONTRO OO.SS. PER APERTURA CONFRONTO SU CCDI

Il giorno 28 maggio 2008 alle ore 16.00 si sono riuniti le OO.SS. presso la sede del Consorzio per l'apertura del confronto sull'ipotesi di CCDI per il personale del Consorzio.

Sono presenti per la CGIL FP il Sig. Tenenti Stefano, per la CISL FPS il Sig. Pizzichini Paolo, per la FIADEL CSA il Sig. Barcaglioni Sandro e per il Consorzio il Direttore Dott.ssa Laura Filonzi.

Si legge l'ipotesi di accordo, si approva e si sottoscrive.

Jesi, 28 maggio 2008

CGIL FP – f.to Tenenti Stefano

CISL FPS – f.to Paolo Pizzichini

FIADEL CSA – f.to Sandro Barcaglioni

CIR33 VALLESINA-MISA – f.to Il Direttore Laura Filonzi

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL CONSORZIO INTERCOMUNALE VALLESINA - MISA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 PARTE GENERALE E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL 22.01.2004, nonché alla richiamata conferma delle relazioni sindacali previste dal CCNL 01.04.1999. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato prende forza dal Contratto Collettivo Nazionale del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali che ne costituisce il presupposto e ha durata quadriennale. Il presente Contratto Collettivo Integrativo riguarda tutto il personale dipendente non dirigente in forza presso il Consorzio Intercomunale Vallesina – Misa (di seguito Consorzio) a tempo pieno e/o part-time, assunto a tempo determinato e indeterminato.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su questo ultimo. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno di riferimento, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria del Consorzio.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

ART. 2 CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (Artt. 31 e 32 CCNL 22.01.2004)

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dal Consorzio e oggetto di confronto con le OO.SS.. A valere dall'anno 2007 tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2), storicizzata anche per gli anni futuri, e da una parte definita "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turno, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, etc.);
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 (rischio, disagio, maneggio valori, etc.);
- destinare risorse per l'erogazione di compensi incentivanti la produttività, valutando l'apporto delle prestazioni lavorative e riconoscendo contributi a quelle volte al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

La quota di risorse "eventuali e variabili" sarà quantificata annualmente dal Consorzio e oggetto di apposito confronto con le OO.SS..

ART. 3 COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Ai sensi di quanto previsto agli artt.15, 16, 17 del CCNL 01.04.1999, occorre individuare le risorse per costituire un fondo per il finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane che, nel rispetto dei limiti di bilancio del Consorzio, rappresentino adeguatamente e al tempo stesso incentivino la partecipazione del personale degli Enti alla realizzazione delle attività di istituto e all'incremento della produttività delle prestazioni individuali e di gruppo, nell'interesse delle Amministrazioni consorziate e dell'utenza del servizio integrato dei rifiuti.

Il fondo così costituito viene ripartito secondo i criteri indicati nell'art. 2.

Le parti convengono quindi di:

- 1) destinare alla parte definita Risorse Certe, Stabili e Continue del fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività € 2.769,10 per l'indennità di comparto dovuta ai dipendenti del Consorzio con l'impegno di incrementare tale fondo in occasione di ogni nuova assunzione con l'importo dovuto a seconda della posizione economica di riferimento. Tale indennità è disciplinata dall'art. 33 del CCNL 22.01.2004, così come indicato nella tabella allegata;
- 2) destinare alla parte definita Risorse Certe, Stabili e Continue del fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività € 1.500,00 per aumenti retributivi collegati alle progressioni economiche orizzontali, così come indicato nella tabella allegata (l'importo è indicato su base annua e comprende anche la tredicesima mensilità) e di impegnare l'Ente ad incrementare tale somma quando ci saranno i presupposti per concedere le progressioni economiche orizzontali;
- 3) determinare le risorse da destinare alla parte definita Risorse Eventuali e Variabili del fondo per le politiche delle risorse umane e della produttività, così come indicato nella tabella allegata al presente contratto (Allegato 1), con l'impegno in occasione di ogni nuova assunzione di personale di aumentare i fondi di cui al presente articolo della quota parte relativa;

4) non attribuire per l'anno 2008 nessun incarico relativo all'area delle posizioni organizzative in quanto non si verificano nel Consorzio le condizioni previste dall'art. 8, comma 1 del CCNL 31.03.1999.

ART. 4
FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA
CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE
NELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. A), D), F) CCNL 01.04.1999 E ART. 36 CCNL
14.09.2000.

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. a), d), f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL, si farà fronte all'erogazione di:

Compenso per incentivare la produttività (lett. a):

- € 3.000,00 (a dipendente) per il personale di categoria D come compensi correlati al raggiungimento di particolari obiettivi sia di gruppo che individuali;
- € 1.500,00 (a dipendente) per il personale di categoria C come compensi correlati al raggiungimento di particolari obiettivi sia di gruppo che individuali.

Ogni anno gli importi relativi alla produttività vengono erogati, ai dipendenti valutati positivamente, successivamente alla presentazione al Direttore del Consorzio entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento di una relazione delle attività svolte.

Il premio spetta ai lavoratori dipendenti che abbiano operato continuativamente nel Consorzio per un periodo di almeno un anno. Per le assunzioni in corso d'anno, il periodo di riferimento per la concessione del primo premio va dalla data di assunzione fino al 31 dicembre dell'anno successivo. Successivamente il periodo di riferimento è l'anno solare.

Ai lavoratori dimissionari saranno liquidati, alla data di cessazione, tutti i dodicesimi del valore del premio quanti sono stati i mesi lavorati, sempre che venga rispettato il limite minimo di durata del rapporto di lavoro di un anno. Ai lavoratori che per i motivi previsti dalla normativa si allontanano temporaneamente dal posto di lavoro il premio sarà liquidato in base sia ai dodicesimi del valore del premio quanti sono stati i mesi lavorati, sia all'effettività degli obiettivi conseguiti. Il premio relativo ai dodicesimi non lavorati verrà portato ad incremento degli stanziamenti di spesa per la formazione dei dipendenti dell'anno successivo.

Per i lavoratori con contratto a tempo determinato la liquidazione del premio avverrà sempre al momento della cessazione e sulla base di tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi lavorati; sempre che venga rispettato il limite minimo di durata del rapporto di lavoro di un anno.

Indennità di turno e orario festivo (lett. d): vengono accantonati € 500,00 sul fondo per le risorse decentrate. Le indennità verranno corrisposte nelle misure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale fatta salva l'espressa autorizzazione al dipendente da parte del Direttore del Consorzio per la prestazione della propria attività lavorativa secondo le modalità contemplate nella predetta norma.

Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (lett. f) (art. 36, comma 1, CCNL 22.01.2004): il compenso, tramite le risorse del fondo di cui agli artt. 15, 16, 17 del CCNL 01.04.1999, verrà attribuito (in proporzione ai mesi effettivi di servizio e all'orario di lavoro) sulla base dei seguenti presupposti (su base annua e a tempo pieno):

- € 1.500,00 (a dipendente) ai dipendenti quale compenso per specifiche responsabilità affidate a personale di area D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

Indennità maneggio valori (lett. d): vengono accantonati € 260,00 per indennità maneggio valori erogata, nella misura di € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, individuato secondo le procedure previste dal regolamento interno del Consorzio. L'indennità è determinata su base

mensile e liquidata in una unica soluzione entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti concordano di verificare con cadenza annuale i valori, le procedure per l'individuazione dei compensi previsti dal presente articolo.

ART. 5

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE – CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ (Art. 37 CCNL 22.01.2004)

Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai Comuni consorziati, ai cittadini e a tutti gli stakeholders. Il sistema di valutazione delle prestazioni, che dovrà avere quale finalità principale quella di strumento di miglioramento gestionale, dovrà assumere sempre maggiore rilevanza nel Consorzio. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità e al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza, la disponibilità nei confronti dell'utenza e la continuità della presenza nel luogo di lavoro evitando situazioni che possano comportare nella struttura organizzativa la necessità di dover intervenire con altro personale in servizio o non al fine di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'attività svolta.

A tale proposito si evidenzia che il sistema di valutazione delle prestazioni del personale del Consorzio prevede i seguenti criteri generali:

1. è previsto un unico metodo di valutazione;
2. la responsabilità di valutazione compete formalmente al Direttore;
3. ai fini della valutazione possono essere considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da una persona:
 - il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti;
 - il contributo fornito nell'ambito della partecipazione ad eventuali progetti speciali;
 - il livello di soddisfacimento di attese relative a fattori di prestazioni, espressivi di specifici comportamenti organizzativi.

A questi piani se ne può aggiungere un quarto, relativo allo sviluppo professionale del valutato. L'utilizzo dei diversi piani di valutazione è variabile in relazione alla posizione ricoperta dal valutato. Il sistema non prende in ogni caso in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.

Annualmente il Direttore fissa gli obiettivi ed il loro peso percentuale rispetto al valore massimo del compenso per la produttività sopra indicato sulla base dei quali distribuire il compenso stesso.

Gli obiettivi per l'anno 2008 sono:

- 1) corretto espletamento dell'attività istituzionale del Consorzio, intesa in termini di attività tecnica, contabile, amministrativa, di comunicazione e di rapporti con i media e di segreteria ognuno per le proprie competenze e sulla base delle previsioni delle mansioni previste dai Regolamenti del Consorzio, dagli atti di concorso e dalle indicazioni della Direzione;
- 2) efficace ed efficiente attuazione dei programmi previsti dalla Direzione in tema di servizio integrato di gestione dei rifiuti.

Nello specifico, l'obiettivo di cui al punto 2) si articola nei seguenti aspetti:

- a) corretta gestione del procedimento relativo all'appalto per il servizio di raccolta dei rifiuti nei Comuni interessati (n. 17);
- b) corretta gestione del procedimento relativo all'appalto per la campagna di comunicazione per l'attivazione del nuovo servizio di raccolta dei rifiuti;
- c) corretta gestione del procedimento relativo all'appalto del servizio di istituzione della tariffa puntuale nei 17 Comuni interessati dal nuovo servizio di raccolta;
- d) corretta gestione del procedimento relativo all'appalto per la realizzazione dell'impianto di compostaggio nel Comune di Corinaldo e alla gestione operativa dello stesso anche in termini di:
 - corretto controllo della contabilità dei lavori inerenti la realizzazione dell'impiantistica, finalizzato anche all'emissione dei certificati di pagamento dei S.A.L. e alla cura dei rapporti con tutti i soggetti coinvolti;
 - corretto adempimento di tutte le comunicazioni all'Osservatorio dei Lavori Pubblici;
- e) corretta gestione di eventuali altri procedimenti che si potrebbero rendere necessari in termini di amministrazione e gestione del servizio integrato dei rifiuti;
- f) corretta gestione dei pagamenti da parte del Consorzio nei confronti delle imprese aggiudicatarie e dei connessi obblighi di comunicazione agli enti finanziatori;
- g) definizione delle modalità di controllo e monitoraggio dell'esecuzione degli appalti sopra richiamati da parte delle rispettive imprese aggiudicatarie;
- h) attuazione delle sopra richiamate modalità individuando gli eventuali provvedimenti da adottare nell'ipotesi in cui ci sia da parte delle imprese aggiudicatarie il mancato rispetto degli adempimenti previsti nel rispettivo appalto;
- i) cura del piano economico-finanziario dell'impianto di compostaggio e determinazione della tariffa di conferimento;
- l) determinazione degli standard di prestazione degli impianti e controllo sulla gestione degli stessi;
- m) pianificazione e realizzazione di efficaci progetti di campagne informative finalizzati al continuo miglioramento del conferimento da parte degli utenti e di ogni altro intervento comunicativo ed informativo tramite i vari mass media;
- n) individuazione di forme di collaborazione con enti pubblici e privati finalizzate alla realizzazione e sviluppo di progetti informativi sulla raccolta dei rifiuti e su tutte le questioni relative alla gestione del ciclo integrato dei rifiuti.

Tutti gli obiettivi sono di gruppo in quanto tutta la struttura del Consorzio è coinvolta nel relativo raggiungimento e gli stessi devono intendersi riferiti anche alle altre attività che in tale senso potranno essere avviate nel corso dell'anno 2008.

L'obiettivo 1) inciderà per il 60% del valore massimo della retribuzione di risultato, l'obiettivo 2) inciderà per il 20% del valore massimo della retribuzione di risultato per i punti di cui alle lett. a), b), c), d), e), f) e per un ulteriore 20% del valore massimo della retribuzione di risultato per i punti di cui alle lett. g), h), i), l), m) e n). Gli obiettivi i) e l) sono relativi specificatamente all'area tecnica, mentre gli obiettivi m) e n) sono relativi all'area comunicazione e rapporti con i media; questi obiettivi pertanto dovranno essere conseguiti solamente nella misura in cui nel corso dell'anno 2008 si procederà all'assunzione delle figure da assegnare rispettivamente a tali aree. Nel caso in cui non si dovesse procedere a tali assunzioni o ad una di esse il relativo 20% del valore massimo della retribuzione di risultato inciderà per i punti di cui alle lett. g) e h).

TITOLO III **POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO**

ART. 6

**CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO (Art. 4 lett. m)
CCNL 01.04.1999 e Art. 38 bis CCNL 14.09.2000**

Per i dipendenti del comparto l'orario ordinario normale è, fissato in 36 ore settimanali. La durata massima di lavoro giornaliero continuativo senza pausa è fissata in sei ore, mentre la durata massima di lavoro ordinario in sede nella giornata è fissata in nove ore.

I criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro sono improntati a:

- funzionalità al servizio e all'utenza esterna
- la prestazione giornaliera non è frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali esigenze di servizio
- assicurare e garantire particolari articolazioni ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà
- articolazione di tipologie di orario di lavoro che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza e di sano andamento delle attività necessarie all'organizzazione.

Le parti concordano l'istituzione della "banca delle ore", il suo utilizzo e il limite complessivo delle ore di prestazione di lavoro straordinario che in essa confluiscono, disciplinate dalla normativa dai contratti collettivi nazionali in vigore.

ART. 7

CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 22 DEL CCNL 01.04.1999 (art. 4 lett. i)

Allo stato attuale non sono presenti regimi di orario articolato su più turni. Qualora dovesse presentarsi l'esigenza di introdurre tale articolazione dell'orario di lavoro, le parti concordano di demandare ad un tavolo tecnico l'eventuale verifica di possibile attuazione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 01.04.1999.

ART. 8

**INDIVIDUAZIONE DELLE GRAVI CONDIZIONI FAMILIARI CHE CONSENTONO
L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE MASSIMO DI RAPPORTI DI LAVORO A
TEMPO PARZIALE (25%) DI UN ULTERIORE 10% (Art. 4, comma 11, CCNL 14.09.2000)**

Attualmente non vi sono dipendenti del Consorzio che hanno optato per la riduzione dell'orario di lavoro. Le parti concordano però, fin d'ora, che sarà previsto un ulteriore incremento del 10% nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano

- in gravi condizioni di salute
- con gravi situazioni di disagio

A tale proposito si precisa che per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti è effettuato in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.

ART. 9 ORARIO FLESSIBILE

L'istituto dell'orario flessibile consente un'attenuazione del rigido rispetto dell'orario di inizio e fine lavoro, mediante l'istituzione di una fascia oraria più o meno ampia all'interno della quale è possibile al dipendente gestire, nell'ambito dei limiti predeterminati, i tempi di ingresso e di uscita. A tal fine le parti convengono di disciplinare solo la fascia oraria entro la quale debba avere inizio l'orario di lavoro giornaliero, in quanto il personale in servizio presso il Consorzio effettua orari e rientri diversificati, stabilendo che questa sia compresa tra le ore 8,00 e le ore 9,00.

Sulla organizzazione dell'orario influisce la specificità istituzionale e funzionale del Consorzio, con particolare riferimento ai soggetti e agli organismi di riferimento (i soggetti consorziati, le istituzioni locali e regionali, gli Enti di ricerca, i Gestori delle varie parti del servizio integrato dei rifiuti, l'utenza ed altri organismi esterni), e ciò può comportare l'adozione di criteri di flessibilità giornaliera, settimanale e plurisettimanale a seconda delle diverse esigenze di funzionalità. Ciò significa che in relazione a particolari esigenze dei servizi può essere prevista una programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali che comportino, attraverso un'articolazione plurisettimanale dell'orario di lavoro, una riduzione d'orario in determinati periodi ed il corrispondente aumento in periodi successivi, in modo da assolvere comunque, attraverso la media delle prestazioni, l'obbligo contrattuale delle 36 ore settimanali. Le prestazioni di lavoro effettuate dal personale nell'ambito di questa programmazione si configurano come prestazioni straordinarie o supplementari solo qualora eccedano l'articolazione oraria così programmata.

ART. 10 PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO e SUPPLEMENTARE

Rapporto di lavoro a tempo pieno

Nell'ottica del rispetto dei vincoli di spesa per il personale previsti dalle leggi finanziarie e al fine di garantire una prestazione lavorativa efficiente, efficace e produttiva il dipendente deve minimizzare l'effettuazione di ore di lavoro straordinario.

La prestazione di lavoro straordinario è disciplinata dagli artt. 38 e 39 del CCNL 14.09.2000 che integra la disciplina contenuta nell'art. 14 del CCNL 01.04.1999. Deve essere autorizzata dal Direttore, con esclusione di qualunque forma generalizzata di autorizzazione. Ai sensi di quanto previsto nel CCNL 01.04.1999 (art. 14, comma 4), il numero totale di ore da effettuare come straordinario per ogni dipendente è fissato al massimo in 180 annue: in ogni caso la prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può di norma superare un arco massimo giornaliero di 10 ore (C.C.N.L. 14.09.2000, art. 38, comma 6).

Le parti concordano che per i dipendenti che svolgono attività di assistenza agli organi istituzionali sulla base del Regolamento interno del Consorzio, le ore di lavoro straordinario possono essere aumentate nell'ambito dei vincoli dell'art 14 del CCNL 01.4.1999. Ogni anno si effettueranno specifici incontri per valutare eventuali modifiche anche nell'ottica di una parziale e graduale riduzione delle ore di straordinario.

Per quanto concerne la retribuzione oraria per la prestazione di lavoro straordinario, questa è determinata ai sensi di quanto previsto all'art. 38, commi 4 e 5, del CCNL 14.09.2000. Su richiesta

del dipendente il Direttore può autorizzare un riposo compensativo compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rapporto di lavoro a tempo parziale

La prestazione di lavoro effettuata oltre l'orario ordinario stabilito nel contratto individuale di lavoro e fino al limite dell'orario di lavoro previsto per il tempo pieno è qualificata come prestazione di lavoro supplementare.

In presenza di comprovate esigenze organizzative relative in particolare ad impreviste assenze di personale, il CCNL prevede la possibilità di richiedere al lavoratore con rapporto a tempo parziale la prestazione di lavoro supplementare, come definito nel D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, entro il limite massimo del 10% dell'orario di lavoro mensile, da effettuare nell'arco di più di una settimana (CCNL 14.09.2000, art. 6). La prestazione supplementare necessita dell'espresso consenso del lavoratore, il quale ha il diritto di rifiutare senza che ciò determini infrazione disciplinare. Le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite con una maggiorazione determinata ai sensi di quanto previsto nel C.C.N.L. 14.09.2000, art. 6, comma 4.

È possibile consolidare il lavoro supplementare nell'orario di lavoro a tempo parziale del dipendente, qualora questi ne faccia richiesta e nel caso in cui il lavoro aggiuntivo sia prestato non occasionalmente ma in via continuativa in base a quanto previsto nell'art. 6, comma 7, del CCNL 14.09.2000: a tal fine le parti convengono che la verifica sull'effettivo utilizzo del lavoro supplementare del dipendente venga effettuata sulla base di un periodo di sei mesi.

ART. 11 FONDO PER LO STRAORDINARIO

È istituito il fondo per lo straordinario nella misura di € 1.000,00. Esso è utilizzato soltanto per fronteggiare situazioni straordinarie e particolari situazioni di lavoro attuate con le modalità indicate nell'articolo precedente. I risparmi comunque derivanti dalla disciplina dello straordinario (nel caso di non utilizzazione delle somme), confluiscono, come previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999, nelle risorse variabili degli anni successivi e destinate alla contrattazione integrativa.

ART. 12 MENSA E BUONI PASTO

In conformità a quanto previsto dagli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, nel caso di rientri pomeridiani è garantito al dipendente un buono pasto del valore nominale di € 7,23 IVA inclusa. Il diritto al buono pasto è riconosciuto al dipendente che effettui l'orario spezzato (con pausa pranzo di minimo 30 minuti), con una permanenza in servizio di almeno 7 ore nell'arco della giornata.

Il dipendente che presta attività lavorativa secondo la modalità alternativa di distribuzione dell'orario di lavoro sono dovuti al massimo due buoni pasto a settimana.

TITOLO IV CLASSIFICAZIONE ED INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

ART. 13

PROFILI PROFESSIONALI

Secondo quanto disposto all'art. 3 del CCNL 31.03.1999, il sistema di classificazione del personale è articolato in quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C e D. Dette categorie sono a loro volta articolate in distinti profili professionali e di inquadramento progressivo orizzontale. È inoltre istituita l'area delle posizioni organizzative, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del vigente CCNL. Ciascuna categoria identifica l'area delle figure professionali cui corrisponde un insieme omogeneo di competenze, conoscenze e capacità professionali necessarie per lo svolgimento di un'ampia gamma di attività lavorative. Questo insieme di competenze, conoscenze e capacità sono assimilabili per tipologia di contenuti, fatto salvo un diverso grado di esperienza, abilità lavorativa e formazione professionale acquisite, da cui discende un diverso livello di prestazioni complessive offerte, provviste di ulteriori gradi di formazione professionale. In ogni categoria sono comprese diverse figure professionali identificate da specifici profili. Ogni profilo si caratterizza per:

- a) tipologia e contenuti professionali delle prestazioni previste;
- b) titoli di studio e professionali richiesti per l'accesso;
- c) eventuali abilitazioni conseguite per l'esercizio delle professioni.

I profili professionali sono individuati nel CCNL 31.03.1999 e ciascun profilo è inserito nelle diverse categorie sopra richiamate, secondo le attribuzioni di mansioni proprie di ciascuna di queste. Ogni dipendente assunto con uno specifico profilo professionale è inquadrato nell'ordinamento professionale del personale del comparto Regioni/Autonomie Locali di cui al CCNL 31.03.1999 attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una categoria e di una posizione economica.

Ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, nell'ambito di un medesimo profilo professionale, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.

L'assegnazione temporanea di mansioni proprie della categoria immediatamente superiore, che si configura solo nel caso in cui le stesse vengono svolte in maniera prevalente sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, costituisce il solo atto lecito di esercizio del potere modificativo. Essa, fino a diversa disciplina contrattuale, è regolata dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 52 del citato D. Lgs. 165/2001.

ART. 14

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

La progressione economica all'interno di ciascuna categoria corrisponde al percorso professionale che si attua con l'acquisizione di capacità ed esperienza professionale sulla base di una valutazione effettuata dal Direttore del Consorzio. Tale valutazione verrà effettuata con frequenza non inferiore ad una volta ogni due anni con decorrenza dall'effettiva sussistenza dei presupposti. La valutazione dell'attività del dipendente sarà effettuata sulla base dei seguenti aspetti

1. risultati ottenuti in relazione agli obiettivi del proprio servizio e contributo fornito per il raggiungimento di quelli più generali del Consorzio;
2. capacità di programmare, organizzare la propria attività e quella dei collaboratori;
3. impegno, assiduità e precisione nello svolgimento delle proprie attività;
4. ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna.

A seguito di valutazione positiva dell'attività del dipendente, il Direttore del Consorzio, con proprio provvedimento, provvede ad inserire l'interessato nella nuova posizione economica, dal 1° giorno del mese successivo a quello della valutazione. La progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna categoria si realizza con le risorse previste dall'art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 01.04.1999, nel limite delle risorse annualmente destinate nella parte definita "RISORSE CERTE,

STABILI e CONTINUE" del fondo delle risorse decentrate, con i risparmi oggettivi di spesa risultanti in sede di approvazione dei sistemi di bilancio annuale e con specifici e aggiuntivi stanziamenti di bilancio.

TITOLO V **FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE**

ART. 15 **PIANO GENERALE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE**

Le parti riconoscono nella formazione del personale lo strumento essenziale per sostenere i processi di innovazione organizzativa, di qualificazione dell'attività e dei servizi, di specializzazione e di crescita professionale del lavoro nel quadro delle generali funzioni che il Consorzio è chiamato a svolgere. Per favorire il concreto sviluppo di tale strumento, la Direzione garantisce ai dipendenti la possibilità di partecipare a corsi, convegni, seminari compatibilmente con le risorse disponibili, i cui contenuti e livelli di formazione e aggiornamento professionale offrano al personale la possibilità di ampliare le capacità professionali in rapporto alla complessità del rapporto da svolgere e all'ampliamento della sfera dei rapporti interni ed esterni.

Il Consorzio, nel periodo di vigenza del presente contratto, avrà il compito di predisporre il piano formativo annuale.

Il Consorzio, in fase di redazione del bilancio, si impegna a destinare al capitolo formazione una somma almeno pari all'1% della spesa complessiva per il personale sostenuta nell'anno precedente.

Il piano dovrà prevedere che tutto il personale dipendente sia coinvolto in processi formativi, collegati ai propri ambiti professionali, tesi a migliorare la conoscenza lavorativa, il rapporto con i colleghi o con l'utenza. Il piano di formazione, oltre alla definizione degli aspetti organizzativi riguardanti l'attività, riserverà una quota di risorse alla formazione di base ed altra quota alla formazione settoriale, alla partecipazione a seminari specialistici e all'attività di aggiornamento.

TITOLO VI **DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

ART. 16 **LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO NELL'AMBIENTE DI LAVORO, INTERVENTI PER PREVENZIONE E SICUREZZA. (art. 4 lett. e) CCNL 01.04.1999)**

Le parti danno atto che il Consorzio ha dato attuazione alla normativa vigente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

È stato individuato il datore di lavoro con l'adozione del Manuale per la sicurezza.

E' stato istituito il servizio di prevenzione e protezione interno al Consorzio ed individuato il responsabile di tale servizio, nominato dal datore di lavoro nella persona della dott.ssa Laura Filonzi.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è stato designato con determinazione del Direttore n. 78 del 19.07.2007 e gode dei diritti indicati dal D. Lgs. 626/1994. Le attribuzioni sono quelle stabilite dall'art. 19 del D. Lgs. 626/1994.

Sono stati effettuati interventi formativi nei confronti del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sui luoghi di lavoro e nei confronti di nuclei omogenei di dipendenti per la prevenzione degli infortuni e degli incendi.

ALLEGATO

CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI 2008

ART. 33 CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto (personale in servizio nell'anno 2008)	2.769,10	2.769,10
ART.17 LETT. B CCNL 1.4.1999	Progressioni orizzontali anni (costo standard annuo)	1.500,00	1.500,00
	TOTALE RISORSE		4.269,10

CALCOLO DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI 2008

ART. 17 LETT. A	Compenso per incentivare la produttività		8.500,00
	Premio D1 $3.000 + 3.000 \times 8/12 + 3.000 \times 3/12 + 3.000 \times 2/12$	6.250,00	
	Premio D3 $3.000 \times 2/12$	500,00	
	Premio C1 $1.500 + 1.500 \times 2/12$	1.750,00	
ART. 17 LETT. D	Indennità maneggio valori (€ 1,00 giornalieri per effettive presenze)	260,00	260,00
	Indennità di turno e orario festivo	500,00	500,00
ART.17 LETT. F CCNL 1.4.1999	Indennità per specifiche responsabilità:		1.500,00
	D amministrativo/tecnico	1.500,00	
	TOTALE RISORSE		10.760,00

Jesi, _____

Per le OO.SS.

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPS _____

FIADDEL CSA _____

Per il Consorzio Intercomunale "Vallesina-Misa"

Il Direttore _____

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(allegata alla ipotesi di CCDI per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e per la parte economica 2008)

Il presente accordo decentrato partendo dalla determinazione del fondo politiche per lo sviluppo delle risorse umane così come costituito in sede di CCDI sottoscritto in data 28.05.2008 tiene conto della recente istituzione del Consorzio Intercomunale Rifiuti Vallesina – Misa, in sigla CIR33, e di quanto stabilito dal CCNL Comparto Regioni e Autonomie Locali del 22 gennaio 2004.

A tale proposito, le direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 45 del 02.08.2006 così come rettificata con la deliberazione n. 22 del 22.05.2007, principalmente stabiliscono:

- a) nell'assegnazione delle risorse decentrate, tenere presente che dalla organizzazione interna dell'Ente non si prevede l'istituzione di Posizioni Organizzative o Alte Professionalità e degli altri istituti che non trovano riscontro nell'organizzazione dell'Ente;
- b) condurre le trattative per la contrattazione decentrata nell'ambito delle materie espressamente demandate dal CCNL a tale forma di relazione sindacale e sulla base delle risorse decentrate che saranno determinate, nel rispetto delle presenti linee di indirizzo e delle somme stanziare nel bilancio di riferimento, dal Direttore del Consorzio;
- c) definire i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e alla ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi, tenendo conto che:
 - a) i sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali;
 - b) la incentivazione alla produttività va collegata ai programmi ed agli obiettivi previsti annualmente dal PEG e deve realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale e/o all'area di appartenenza, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione;
 - c) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati. Elementi di automatismo quali ed es. la presenza in servizio, l'articolazione dell'orario, il parametro retributivo, possono essere presi in considerazione solo come elementi integrativi del giudizio espresso dal dirigente;
- d) determinare il valore del compenso per maneggio valori, in relazione all'entità dei valori maneggiati prendendo in considerazione i soli casi in cui uno o più lavoratori siano obbligati a trattare denaro contante con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti;

- e) definire le tipologie di specifiche responsabilità relative a determinate posizioni di lavoro che si intendono incentivare, graduando il valore del compenso secondo criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede e creando le condizioni per un adeguato aggiornamento degli importi di tale indennità ai nuovi valori previsti dal vigente CCNL;
- f) programmare attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale al fine di assicurare il costante adeguamento delle competenze ai processi di innovazione nonché di orientarne i percorsi di carriera.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, per l'anno 2008, risulta così costituito:

<i>RIEPILOGO</i>	<i>Importo in euro</i>
Risorse decentrate stabili disponibili	€ 4.269,10
Risorse decentrate variabili	€ 10.760,00
<i>Totale costo contrattaz .coll. decentrata</i>	<i>€ 15.029,10</i>
Fondo Lavoro straordinario	€ 1.000,00
<i>Totale generale</i>	<i>€ 16.029,10</i>

Il Fondo così costituito tiene conto del personale in servizio provvedendo pertanto ad opportuna integrazione a fronte delle nuove assunzioni da effettuare durante la vigenza del CCDI, in relazione al previsto periodo di decorrenza del rapporto.

Il testo del CCDI è articolato in 16 articoli. Allo stesso è allegata una tabella per l'illustrazione degli effetti economici dell'accordo. In particolare l'allegato rappresenta le modalità di utilizzo delle risorse decentrate nel rispetto della disciplina dell'art. 31 del già citato CCNL.

Non sono state previste posizioni organizzative.

Nel bilancio di previsione 2008 è stata regolarmente stanziata la spesa per l'attuazione degli istituti contrattuali oggetto della contrattazione decentrata, relativi all'anno 2008, nella misura ivi indicata.

La spesa trova copertura con imputazione sull'intervento 1010201 relativamente agli oneri diretti e riflessi connessi all'erogazione dei compensi di cui al trattamento economico accessorio nonché sull'intervento 1010207 relativamente all'Irap.

Jesi, 28 maggio 2008

Il Responsabile dell'Area finanziaria
f.to Dott.ssa Laura Filonzi

CONSORZIO INTERCOMUNALE “VALLESINA-MISA”

Il Collegio dei revisori dei conti del Consorzio Intercomunale Vallesina Misa (CIR 33)

visto

la richiesta di parere da parte del Direttore del Consorzio Dott.ssa Laura Filonzi in ordine all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per i dipendenti del Consorzio Intercomunale Vallesina Misa sottoscritta con le Organizzazioni Sindacali in data 28/05/2008;

esaminata

l'ipotesi di contratto e la relativa relazione tecnico finanziaria allegata sottoscritta dal Responsabile dell'Area finanziaria;

considerato

che dalla suddetta relazione si evidenzia che l'impegno di spesa è stato regolarmente stanziato nel bilancio di previsione 2008 per complessivi Euro 16.029,10 con imputazione sull'intervento 1010201 relativamente agli oneri diretti e riflessi all'erogazione dei compensi di cui al trattamento economico accessorio nonché sull'intervento 1010207 relativamente all'IRAP;

attesta

ai sensi del comma 3 dell'art. 4 del “Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003” del 22.01.2004 attualmente in vigore la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri relativi.

Jesi, lì 29 maggio 2008

Il Collegio dei revisori dei conti

f.to Dott. Massimo Albonetti

f.to Rag. Leodino Bartera

f.to Dott. Sandro Biondini

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il documento istruttorio redatto dal Direttore in data 03.06.2008, sopra riportato a formare parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente la proposta di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato allegato alla proposta stessa;

RITENUTO di condividere la proposta di cui sopra per le motivazioni addotte, che si intendono qui integralmente riportate;

VISTO che la proposta di cui sopra riporta i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile;

con la seguente votazione espressa in forma palese per alzata di mano:

Presenti e votanti: 6
Voti favorevoli: 6
Voti contrari: nessuno
Astenuiti: nessuno

DELIBERA

- 1) Di dichiarare le premesse parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di dare atto che sulla presente proposta di deliberazione è stato acquisito, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, il prescritto parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile;
- 3) Di autorizzare il Direttore a sottoscrivere il contratto decentrato così come allegato al presente atto a formarne parte integrale e sostanziale;
- 4) Di inviare all'ARAN – Roma, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo definitivo dell'accordo sottoscritto;

Dopodiché

con separata apposita unanime votazione

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

f.to Dott. Simone Cecchetti

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

f.to Dott.ssa Laura Filonzi

Certificato di pubblicazione :

si attesta che del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio in data odierna, per 15 giorni consecutivi.

Jesi, 6.06.2008

(X) la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

IL SEGRETARIO

f.to Dott.ssa Laura Filonzi

Il presente atto è esecutivo il

Per decorrenza dei termini di cui all'art. 134 del D.lgs.267/2000.

IL SEGRETARIO

Dott.ssa Laura Filonzi