



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

ATTO DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Seduta del 15/02/2001 n. 0032

OGGETTO :

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE - APPROVAZIONE

L'anno Duemilauno----- il giorno Quindici-----
del mese di Febbraio-- alle ore 14,30 , nella sala delle adunanze
del comune, convocata dal Sindaco , si e' riunita la Giunta Municipa
le nelle persone dei Signori:

N. Cognome	Nome		Pr
1 MAROTTA	TERSILIO	SINDACO	Si
2 FRATERNALI	NAZZARENO	ASSESSORE	Si
3 CESARONI	MARINO	ASSESSORE	Si
4 CHITARRONI	MARCO	ASSESSORE	Si
5 SERENELLI	GIOVANNI	ASSESSORE	Si
6 SOPRANI	MIRCO	ASSESSORE	Si
7 SCHIAVONI	SUSANNA	ASSESSORE	Si

PRESENTI N. 7 ASSENTI N. 0

Assiste il Segretario Generale Signor

BARBERINI DOTT. PATRIZIA .

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la pre-
sidenza il Signor

MAROTTA TERSILIO nella sua qualita' di SINDACO

ed invita la Giunta Municipale alla discussione dell'oggetto su rife-
rito.



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

Pagina 02

Atto della GIUNTA MUNICIPALE

Data 15/02/2001 N. 0032

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO che con atto G.M. n.66 del 06.03.2000 è stato approvato il contratto decentrato aziendale "stralcio" relativamente ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 1999, ai sensi del vigente C.C.N.L., nelle more dell'approvazione del complessivo contratto decentrato;

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2000 si sono svolte diverse riunioni sia con la R.S.U. aziendale che con le OO.SS. territoriali dalle quali è scaturita una complessiva ipotesi di contratto decentrato aziendale in applicazione del C.C.N.L. 1998/2001 del 01.04.1999;

DATO ATTO che tale ipotesi di contratto decentrato, rispondente alle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale ed alle aspettative del personale dipendente, è stato siglato congiuntamente dalla Delegazione Trattante di parte pubblica, dalla R.S.U. Aziendale e dalle OO.SS. Territoriali in data 06.02.2001;

RILEVATO che tale ipotesi di contratto, corredata da relazione illustrativa tecnico-finanziaria del Responsabile del I Settore, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n.3065 del 06.02.2001 per il parere di competenza ex art.5, c.3 C.C.N.L. 1998/2001;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 13.02.2001 (prot. n.3856 del 15.02.2001) in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

ESAMINATA la complessiva ipotesi di contratto decentrato aziendale siglata in data 06.02.2001, che si ritiene meritevole di approvazione in quanto rispondente alle esigenze di miglioramento dei criteri di efficienza e produttività dei servizi nonché di valorizzazione della professionalità del personale dipendente;

RITENUTO pertanto dover approvare la complessiva ipotesi di contratto decentrato aziendale che viene allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO:

IL PARERE FAVOREVOLE DEL RESPONSABILE DEL I SETTORE per la regolarità tecnica;

espresso sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 18.08.2000 n. 267 ed inserito all'originale del presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

CON VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE, resa nei modi e forme di Legge;



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

Pagina 03

Data 15/02/2001 N. 0032

Atto della GIUNTA MUNICIPALE

DELIBERA

- 1) di dare atto che la premessa in narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di approvare l'allegata ipotesi di contratto decentrato aziendale già siglata in data 06.02.2001 unitamente dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalla R.S.U.Aziendale, dalle OO.SS. Territoriali;
- 3) di dare atto che il testo contrattuale allegato sarà trasmesso all'ARAN in ossequio a quanto disposto dall'art.5, c.6 del vigente C.C.N.L..

Infine, stante l'urgenza a provvedere;

LA GIUNTA MUNICIPALE

CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE espressa nei modi e forme di legge;

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, c. 4 del T.U.E.L. 18.08.2000, n.267.



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

Allegato alla Delibera
della Giunta Municipale
n. 32 del 15.02.2001..

Ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 18.08.2000 n. 267, si esprime il seguente parere in ordine alla proposta di deliberazione avente per oggetto:

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE - APPROVAZIONE

=====

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA

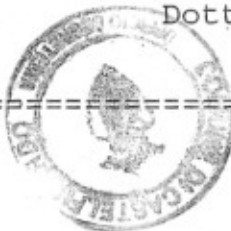
VISTI gli atti d'ufficio;

Si esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione di che trattasi.

Castelfidardo, li 15.02.2001

IL RESPONSABILE I° SETTORE

Dott. Claudio Senatori



COMUNE DI CASTELFIDARDO

Provincia di Ancona



Collegio dei Revisori dei Conti

PARERE SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA CON I VINCOLI DI BILANCIO

Con riferimento all'art.5 c.3 del C.C.N.L. 1998-2001, con il quale viene richiesto il parere del Collegio dei Revisori in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, vista la relazione inviata a questo Collegio dal Responsabile 1° Settore, prot. n° 3065 del 06/02/2001, attraverso la quale si evidenzia un importo del fondo di incentivazione personale dipendente pari a lire 428.919.412, a cui vanno aggiunti gli oneri riflessi e l'IRAP a carico dell'Ente, destinato alla remunerazione dei compensi relativi alle "progressioni orizzontali", alla produttività ed ad altre indennità contrattualmente previste, come indicato nella relazione stessa;

Preso atto che per tale fondo è previsto lo stanziamento di pari importo nel capitolo 132936 del Bilancio di Previsione 2000;

Il Collegio

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla compatibilità del suddetto costo con i vincoli di bilancio.

Castelfidardo, li 13/02/01

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Pasquale Morbidoni

Dott. Attilio Scattolati

Dott.ssa Alessandra Scattolini

COMUNE DI CASTELFIDARDO

PIATTAFORMA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2000

PREMESSA

Si intende costruire una politica volta a valorizzare la professionalità dei dipendenti coniugandola con la tutela dei loro diritti, creando un forte intreccio tra il sistema del salario incentivante, lo sviluppo delle carriere previsto dal nuovo ordinamento professionale, definendo regole certe e trasparenti per le relazioni sindacali e per i rapporti con l'amministrazione, con i funzionari dirigenti e improntati alla parità di trattamento e alle pari opportunità.

Questi obiettivi prioritari e lo sviluppo dei diversi istituti contrattuali proposti sono le condizioni per valorizzare il personale e migliorare l'efficienza e la produttività nei servizi, costruendo un rapporto positivo con la cittadinanza e assicurando il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa puntando sulla qualità dei servizi e sulla qualità delle condizioni di lavoro.

Art. 1 - Relazioni sindacali

Il protocollo delle relazioni sindacali ha lo scopo di regolare i normali rapporti tra la delegazione sindacale e la rappresentanza dell'Amministrazione, costruire uno strumento indispensabile per la stabilizzazione di rapporti costruttivi tra le parti, anche per facilitare la stipulazione dei contratti aziendali e per regolare l'attività sindacale.

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL, al fine di garantire corrette relazioni sindacali tra le parti, si conviene che:

Le informazioni, continue e tempestive concernono atti di valenza generale (deliberazioni, determinazioni, o.d.s., ecc.) anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane, processi di esternalizzazione e di trasformazione tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art. 11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 98.

La consultazione è altresì effettuata nelle materie in cui essa è prevista dal D. Lgs. 29/93.

Annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione di informazione ^{di carattere} con particolare riguardo alla programmazione dell'attività dell'Ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione.

Art. 2 - Struttura organizzativa e Dotazione Organica

L'Ente si ispira ai principi delle responsabilità diffuse, della partecipazione dei lavoratori, dell'economicità e dell'efficienza dei servizi e dei diritti della cittadinanza.

La struttura dell'Ente è determinata dal regolamento degli uffici e dei servizi che deve contenere la quantità e le tipologie dei servizi che l'Amministrazione eroga ai cittadini.

Esso è oggetto, nei suoi contenuti, di ~~informazione alla RSU ed alle OO.SS. Territoriali di categoria.~~ ^{di conciliazione della RSU con le OO.SS. Territoriali di categoria.}

La dotazione organica dell'Ente è la derivazione immediata dell'ordinamento degli uffici e dei servizi previsti dal regolamento ed è articolata per categorie e figure professionali.

Essa tiene conto sia dei posti ricoperti sia dei posti da ricoprire distinti per categorie e profili pro

professionali.

In tempo utile, prima dell'approvazione del bilancio di previsione annuale, l'Amministrazione si impegna a presentare alla delegazione trattante di parte sindacale il piano di occupazione e l'elenco dei posti che si intende coprire per l'anno di riferimento. Tale piano occupazionale ed ogni sua variazione, prima di essere adottato, dovrà essere oggetto di concertazione così come previsto dall'art. 8 del C.C.N.L. 1998/2001.

La concertazione dovrà prevedere la quantità e le tipologie dei posti che saranno ricoperti dall'intero (procedure selettive per la progressione verticale nel sistema di classificazione), le quantità e le tipologie professionali destinati all'accesso dall'esterno (concorsi pubblici con riserva e mobilità), le quantità e le tipologie dei rapporti professionali atipici che l'Ente intende instaurare o prorogare per l'anno di riferimento.

E' obbligo dell'Amministrazione informare e trasmettere i bandi di concorso e/o di selezione (anche a tempo determinato o ricorso al collocamento) alle RSU e alle OO.SS. Territoriali.

In relazione alla gestione dei servizi, sarà oggetto di informazione anche l'eventuale ricorso ad appalti e/o convenzioni per l'erogazione degli stessi, così come ogni forma di loro trasformazione, anche in considerazione della verifica dell'eventuale impatto sugli assetti organizzativi dell'Ente e del rispetto nei capitolati, in caso di appalto, dei contratti di lavoro di settore, come stabilito nel Patto Sociale del 22.12.1998.

Art. 3 – Mobilità Esterna

Si rimanda al regolamento di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi comunali, la materia sarà articolata nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità e sarà comunque oggetto di informazione. *preventiva*

Art. 4 – Mobilità Interna

Si rimanda al regolamento di organizzazione e di funzionamento degli uffici e dei servizi comunali, la materia sarà articolata nel rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità. I criteri generali saranno oggetto di concertazione così come previsto dall'art. 8 del CCNL.

Art. 5 – Sviluppo delle attività formative

In sede di definizione del Bilancio annuale l'Amministrazione si impegna a destinare alla formazione del personale dipendente una somma pari almeno all'1% della spesa complessiva per il personale.

Le parti si impegnano a contrattare i programmi formativi annuali e pluriennali, definendone le priorità e comunque con l'obiettivo di coinvolgere tutto il personale entro i quattro anni di vigenza contrattuale.

L'Amministrazione provvederà a svolgere, attraverso il coinvolgimento dei responsabili di settore (o servizio) attraverso questi, dei lavoratori, l'analisi dei bisogni formativi.

Gli obiettivi formativi terranno conto del grado di scolarizzazione e di specializzazione professionale già esistenti, della formazione eventualmente già effettuata (sia a cura dell'Amministrazione che di altri), dei programmi di attività dell'Ente, delle trasformazioni c/o ristrutturazioni in atto, dell'attribuzione di nuove funzioni, di tutti gli aspetti di innovazione dell'organizzazione del lavoro.

La formazione è considerata orario di lavoro, rispettando il principio delle pari opportunità.

Art. 6 – Indennità accessorie aziendali

Premesso che il fondo di produttività per l'anno 2000 è composto come da **allegato 1** al presente accordo, per l'anno 2000 si prevedono le seguenti indennità:

1. Servizio cassa: lire 1.500 giornaliere con maneggio di denaro di almeno 100 milioni annui – lire 1.000 giornaliere con maneggio di denaro di almeno 60 milioni;
 2. Disagio di lavoro: lire 20.000 per le Domeniche, le festività di Natale, Capodanno, ^{Riposo} primo maggio, ferragosto (esclusa turnazione); lire 10.000 nei giorni di sabato con almeno tre ore di lavoro (esclusa turnazione);
 3. Disagio esecutori Casa di Riposo e assistenti Centro handicappati: lire 50.000 mensili per 12 mesi;
 4. Disagio neve e calamità naturali: lire 20.000 giornaliere per il servizio esterno effettuato dal personale U.T.C. ed eventualmente P.M. a garanzia della pubblica incolumità;
 5. Disagio per figure specialistiche uniche cat. B3 (idraulico-elettricista): lire 300.000 annue.
- Tutte le indennità sopra elencate sono vincolate all'effettiva presenza in servizio e sono cumulabili tra loro.

Art. 7 – Indennità accessorie per specifiche responsabilità

Le indennità accessorie per specifiche responsabilità verranno attribuite nel 2000 con i seguenti criteri:

- Categoria B): lire 800.000 annue per coordinatori di squadra di lavoro (almeno 5 persone);
- Categoria C): lire 1.000.000 annue per mansioni di coordinamento (almeno 5 persone);
lire 1.000.000 annue per mansioni plurime ed eterogenee;
- Categoria D): lire 2.000.000 annue per funzioni vicarie;
lire 2.000.000 annue per funzionario d'imposta;

Art. 8 – Premio incentivante la produttività

Per l'anno 2000 il Sistema di erogazione della produttività avverrà per centri di costo (per settore ed all'interno di essi e per area di attività).

La ripartizione del fondo tra i settori verrà effettuata sulla base del numero di persone presenti ed al diverso parametro attribuito alle categorie di appartenenza che sono le seguenti:

- CAT. A Parametro 140
- CAT. B Parametro 150
- CAT. C Parametro 160
- CAT. D Parametro 170

Il Responsabile di Settore redigerà all'inizio di ogni anno un piano di attività diviso per area di attività omogenea corredato da un piano di obiettivi generali da raggiungere collettivamente da tutto il personale del servizio interessato, improntato al miglioramento dell'efficienza dei servizi erogati.

Il riferimento principale sarà il PEG ed i relativi obiettivi fissati dall'amministrazione. Gli stessi costituiranno la base per la formazione degli obiettivi da raggiungere collettivamente per centri di costo. La fase gestionale prenderà avvio con lo svolgimento della conferenza di servizio nella quale il funzionario responsabile di settore illustrerà ed affiderà ai lavoratori gli obiettivi di gruppo nonché il piano di lavoro con le iniziative che si intendono adottare per perseguirli.

Durante l'anno saranno effettuate periodiche sessioni trimestrali di verifica sull'andamento dei lavori; ciò consentirà di effettuare, se necessario, gli opportuni aggiustamenti al piano di lavoro.

A fine anno con analoga conferenza di servizio, dietro relazione del caposervizio, il Responsabile di settore renderà noto a tutti i lavoratori, il raggiungimento degli obiettivi per centri di costo.

Il Responsabile di Settore compilerà una scheda di valutazione che dovrà essere effettuata con criteri di chiarezza ed imparzialità favorendo il miglioramento delle prestazioni del valutato nel periodo successivi.

Tale scheda sarà resa nota al dipendente prevedendone la discussione con possibile modifica della valutazione in ragione di forma di autovalutazione.

La valutazione e l'attribuzione dei punteggi positivi e negativi in ordine ad ogni singolo elemento di valutazione (+/- 50 punti) avverranno in relazione al contributo individuale profuso da ciascun dipendente per il raggiungimento degli obiettivi di gruppo dati inizialmente.

Sulla base del punteggio finale attribuito ad ogni dipendente viene calcolato il parametro individuale che permette la ripartizione del fondo all'interno del settore ed all'interno di esso fra le varie aree di attività secondo i modelli **allegati 2-3-4** al presente accordo.

Eventuali controversie che si dovessero creare andranno esaminate dal Nucleo di Valutazione.

La corretta gestione del sistema di valutazione inciderà sulla valutazione ai fini della retribuzione di risultato dei funzionari responsabili titolari di posizioni organizzative.

Per procedere alla valutazione sono state previste 3 diverse schede con criteri di valutazione differenziati. La 1° scheda per la categoria A/B, la 2° per la Cat. C, e la 3° per la categoria D.

Esempio di ripartizione di un fondo di Produttività ipotetico di £. 12.000.000 tra 6 dipendenti collocati nelle seguenti categorie:

CAT. A Par. 140 x 12.765,96 = 1.787.236

CAT. B1 Par. 150 x 12.765,96 = 1.914.894

CAT. B3 Par. 150 x 12.765,96 = 1.936.483

CAT. C Par. 160 x 12.765,96 = 2.042.554

CAT. D Par. 170 x 12.765,96 = 2.170.212

CAT. D3 Par. 170 x 12.765,96 = 2.170.212

----	-----
940	12.000.000
===	=====

(Totale 12.000.000 : 940) Valore di 1 punto £. 12.765, 96

Ipotesi di costituzione di un fondo settoriale in cui vi sono collocati 3 dipendenti, appartenenti rispettivamente alle seguenti categorie:

B1 ; C1 ; D1 ;

B1 £. 1.914.893

C1 £. 2.042.554

D1 £. 2.170.212

6.127.659 Totale fondo settoriale

Ipotizziamo la seguente valutazione a fine anno:

Valutazione B1 + 10 Parametro base 150 + Val. 10 = 160 Parametro finale di riferimento

Valutazione C1 + 50 Parametro base 160 - Val. 50 = 110 " " "

Valutazione D1 + 10 Parametro base 170 + Val 10 = 180 " " "

Totale parametri 450

Totale fondo di Settore 6.127.651

= 13.617,02

Totale punti parametri 450

Ripartizione finale Produttività:

Cat. B1 160 X 13.617,02 = 2.178.723

Cat. C1 110 X 13.617,02 = 1.497.872

Cat. D1 180 X 13.617,02 = 2.451.064

L'assiduità nello svolgimento del proprio lavoro verrà valutato in linea di massima secondo i criteri approvati dal vecchio accordo decentrato per l'erogazione della produttività sulla presenza.

In particolare per poter essere valutato ai fini della produttività per centri di costo bisognerà aver trascorso almeno 90 giorni in servizio effettivo. Le assenze per congedo per maternità e per infortuni sul lavoro vengono considerate come servizio, così come le assenze per ferie.

La presenza per ogni dipendente è computabile in una media di 270 giorni, anni per cui i dipendenti delle categorie A, B, e C per ogni 6 giorni d'assenza dal servizio non dipendente dalle cause sopra descritte subiranno una diminuzione del punteggio relativo all'assiduità di 1 punto (da + 15 a - 15), mentre per i dipendenti della categoria D, tale diminuzione avrà per ogni 9 giorni di assenza (da + 10a - 10).

I dati relativi alle assenze dei singoli dipendenti dovranno essere consegnati ai Responsabili dei vari settori per permettere la compilazione delle singole schede entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Le selezioni per le progressioni economiche orizzontali sulla base dei criteri sottoelencati saranno svolte, la prima con decorrenza 01.12.1999, la seconda dall' 01.06.2000 e la terza dall'01.12.2000; successivamente all'01.12 di ogni anno con percentuali da definire.

Nel 2001 si procederà all'effettuazione di una ulteriore selezione in quelle categorie che non hanno ancora superato i limiti posti dalla media ponderata e si stabilisce già da ora che le risorse relative ai benefici economici delle progressioni orizzontali godute dal personale che è stato collocato in pensione nel corso del 2000 e del personale che si sarà collocato nel corso del 2001 nonché quelli derivanti da eventuali progressioni verticali del dipendente confluirà nel fondo per le progressioni economiche 2001. Le relative percentuali e modalità di utilizzo saranno oggetto di un apposito accordo che le parti si impegnano a discutere a conclusione delle presenti selezioni verificando il buon funzionamento del sistema delle progressioni orizzontali apportando eventualmente i dovuti aggiustamenti. In particolare saranno riviste le modalità per il computo dell'esperienza acquisita nelle posizioni infracategoriali.

La prima selezione dell'01.12.99 permetterà di attribuire una progressione orizzontale al 30% del personale in ogni singola posizione economica. La seconda selezione attribuirà una progressione orizzontale ad un ulteriore 30% del personale di ogni singola posizione economica. La terza selezione sarà riservata al 20% del personale di ogni singola posizione economica.

Gli arrotondamenti conseguenti all'applicazione delle percentuali stabilite nelle singole selezioni saranno fatte per difetto o per eccesso a secondo se siano superati o meno lo 0,5. Nel caso in cui si verifichi 0,5 nella prima selezione si procederà ad arrotondare per eccesso mentre nella seconda selezione per difetto e nella terza per eccesso.

□ REQUISITI GENERALI PER POTER ACCEDERE ALLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

1. Avere maturato almeno 3 anni di anzianità in ruolo presso il Comune di Castelfidardo
2. Avere maturato almeno 1 anno di anzianità nella posizione infracategoriale di inquadramento
3. In caso di passaggio di categoria verticale è necessario avere maturato un'anzianità di servizio di almeno 18 mesi nell'ultimo inquadramento acquisito

□ DEROGHE AI REQUISITI GENERALI

a) PROGRESSIONI EFFETTUATE IN APPLICAZIONE DELLA LEGGE "BASSANINI"

Gli interessati possono partecipare alla sola selezione dell'1.12.2000.

b) VIGILI URBANI INQUADRATI CONTRATTUALMENTE IN CAT. C1 DALL'1.1.98

Possono partecipare a tutte le selezioni fermo restando i requisiti generali.

c) MOBILITA' ESTERNE

Dipendenti che non hanno usufruito di progressioni economiche presso l'ente di provenienza
E' necessario avere maturato 3 anni di complessiva anzianità in ruolo negli enti di comparto di cui almeno 1 anno di anzianità in ruolo presso il Comune di Castelfidardo

Dipendenti che hanno usufruito di progressione orizzontale presso l'ente di provenienza
Non possono partecipare alle tre selezioni programmate

Per ogni selezione che dovrà essere effettuata, verrà inviato ad ogni dipendente da parte dell'ufficio personale un avviso nel quale saranno indicati i titoli, le anzianità richieste, la documentazione necessaria e la data entro la quale dovrà essere presentata la relativa domanda di partecipazione allegata in fac-simile, nonché una scheda da cui risulti in base alla documentazione presente presso l'ufficio personale i dati relativi ai seguenti aspetti:

1. Titoli di servizio;
2. Titoli professionali e culturali;
3. Corsi di formazione organizzati dall'Ente;
4. Arricchimento professionale.

Quanto sopra per permettere al dipendente di integrare tale domanda con altra documentazione in possesso, allegandola alla domanda stessa.

L'Ufficio personale consultando i fascicoli personali dei dipendenti calcolerà d'ufficio per ogni selezione, i punteggi relativi ai seguenti punti delle tabelle di selezione per le diverse categorie:

1. Titoli di servizio;
2. Titoli professionali e culturali;
3. Corsi di formazione organizzati dall'Ente;
4. Arricchimento professionale.

Successivamente per ogni dipendente lo stesso ufficio integrerà tale scheda complessiva prendendo in considerazione anche la documentazione integrativa presentata dal dipendente calcolandone quindi il punteggio finale.

L'esame della documentazione sarà effettuato da un'apposita commissione da istituire, la quale redigerà la graduatoria definitiva.

Il personale riclassificato nella posizione economica immediatamente superiore all'interno della categoria, a seguito di selezione interna, non è soggetto al periodo di prova.

Per concorrere al passaggio alla posizione economica successiva occorre aver maturato un'anzianità di almeno 12 mesi nella posizione economica di inquadramento.

Per quanto concerne gli istruttori di vigilanza già inquadrati nella ex VI q.f. prima dell'entrata in vigore del CCNL integrativo del 14.9.00 o a seguito della procedura "Bassanini", si verificherà l'applicabilità delle "code contrattuali".

Le parti convengono di indicare nelle seguenti tabelle i criteri a cui far riferimento per le progressioni economiche definendo le relative modalità di attribuzione:

DEFINIZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI SOTTOELENCATI CRITERI

1. ESPERIENZA ACQUISITA (TITOLI DI SERVIZIO)

La valutazione dell'esperienza acquisita assume come riferimento l'attività lavorativa di ruolo o non di ruolo svolta presso il Comune e/o altre organizzazioni pubbliche. Per la valutazione dell'esperienza acquisita, i conteggi dovranno essere effettuati per ciascuna selezione. L'anzianità prestata fino al 31.03.99 sarà valutata con la vecchia classificazione per livelli, mentre dal 1° aprile 1999 verranno considerate le nuove categorie corrispondenti ai precedenti livelli.

Nel caso di acquisizione mediante progressione orizzontale di un posizione infracategoriale corrispondente ai precedenti livelli (B3 e D3) l'esperienza viene comunque valutata con riferimento al livello di inquadramento all'1/4/99.

2. VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

La valutazione della prestazione viene effettuata dal Responsabile di Settore e per il personale assegnatario di posizioni organizzative del nucleo di valutazione.

Il sistema presuppone che la valutazione della prestazione lavorativa, ai fini della progressione orizzontale, non debba riguardare solo l'ultimo anno ma tener conto di un periodo di tempo più lungo. Il passaggio a un livello retributivo superiore non è, infatti, un incentivo sui risultati raggiunti nell'ultimo anno, ma un riconoscimento irreversibile che non può basarsi su risultati temporanei.

Occorre inoltre tener conto della prestazione potenziale (ciò che il valutato può esprimere), considerare cioè se il dipendente possiede le capacità per svolgere attività con maggiore impegno professionale (legate al nuovo livello retributivo) e al sua attitudine al miglioramento.

Essa viene effettuata sulla base del sistema di valutazione utilizzato ai fini della produttività, su di un punteggio massimo di 30 punti. Verranno, quindi utilizzati 3 diversi tipi di scheda come da **allegati 5-6-7** al presente accordo.

Considerato che le tre selezioni 99/2000 vengono comunque eseguite in tempi molto ravvicinati verrà redatta dal Responsabile di Settore e dal Nucleo di Valutazione un'unica scheda di valutazione e visto che il sistema generale, della valutazione è in fase di prima applicazione, si stabilisce che il Responsabile di Settore compilerà la scheda prevedendo una breve discussione con l'interessato.

3. ATTRIBUZIONE DELLA FORMAZIONE

In queste voci vengono valutate le specializzazioni acquisite in seguito alla partecipazione a corsi di formazione presso l'Ente o presso altre organizzazioni di formazione.

Vengono considerati solo i corsi che abbiano attitudine con la propria professionalità.

Vengono considerati soltanto i corsi frequentati negli ultimi 5 anni, con autorizzazione dell'Ente. La valutazione avviene nel seguente modo:

- A. Corsi di formazione svolti da enti autorizzati e conclusi **con esito finale**: punti n° 2 per corso (massimo 5 punti);
- B. Corsi di formazione svolti da enti autorizzati, **senza esito finale**, di durata di almeno 30 ore: punti 1 per corso (massimo 5 punti);
- C. Corsi di formazione organizzati dal Comune: punti 0,1 per ora di presenza (massimo 10 punti).

4. ATTRIBUZIONE DELL'ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Per arricchimento professionale si intende:

- a) l'aver dimostrato capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale, oppure con identico profilo professionale ma con specificità aggiuntive, o di aver svolto mansioni superiori, sempre in sostituzione;
- b) l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative o squadre di operai;
- c) l'attivazione o istituzione di uffici/servizi o la riorganizzazione degli stessi, eventualmente accompagnati da addestramento del personale in fase operativa.

Gli elementi di cui alle lettere a) – b) – c) devono risultare da provvedimenti formali o da dichiarazione del dipendente convalidata dal responsabile di Settore.

- Per la sostituzione nell'ambito della stessa categoria:
al mese punti 0,25;
- Per la sostituzione per mansioni superiori:
fino a 1 mese in un anno punti 0,25; superiori al mese punti 0,5 per ogni mese o frazione superiore a 15 giorni al mese;
- Per l'attività di coordinamento :
punti 0,15 per anno per almeno 3 unità;
punti 0,30 per anno per almeno 5 unità;
punti 0,50 per anno per 10 e più unità;
- Per l'attivazione o istituzione o riorganizzazione di uffici/servizi: punti 2.

**PASSAGGI ECONOMICI IN TUTTE LE POSIZIONI DELLA CATEGORIA A, +
B1 - B2; B3 - B4; C1 - C2:**

1. ESPERIENZA ACQUISITA (TITOLI DI SERVIZIO):

PUNTI n° 40		PUNTI N° 40	
Così calcolati:			
	Stessa categoria	Prima inferiore	Altre inferiori
Anno	2	1	0,5
Mese	0,2	0,1	0,033

2. FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO:

PUNTI n° 20	PUNTI N° 20
Così calcolati:	

A) TITOLI PROFESSIONALI:

Titoli di studio richiesto	Titolo di studio super.	Titolo di studio inf.	Totale
2	1	1	4

B) TITOLI CULTURALI:

Altri Diplomi	Laurea	Iscr. Ordini Profes.	Abilitaz. Ordini Profes.	Totale
0,25	0,25	0,25	0,25	1

C) CORSI DI FORMAZIONE:

Corsi	Enti Aut.	Esito Finale	Corsi Piano Formativo Comun.	Totale
Punti 2 - Max 5			0,15 ad Ora, per max 10 ore 30 ore annue	15

3) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Vedi scheda A) allegata	PUNTI 30
PUNTI 30	PUNTI 30

4) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

PUNTI 10	PUNTI 10
----------	----------

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, iniziative personali, capacità di proporre soluzioni, iniziative e miglioramenti del lavoro.

TOT. PUNTI 100

PASSAGGI ECONOMICI B2 - B3; B4 - B5; B5 - B6; C2 - C3:**1) ESPERIENZA ACQUISITA (TITOLI DI SERVIZIO):**

PUNTI n° 30

PUNTI N° 30

Così calcolati:

	Stessa categoria	Prima inf.	Altre inferiori
Anno	1,5	0,75	0,3
Mese	0,2	0,1	0,01

2) FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

PUNTI n° 25

PUNTI N° 25

Così calcolati:

A) TITOLI PROFESSIONALI:

Titoli di Studio richiesto	Titolo di studio Sup.	Titolo Studio Inf..	Totale
3	1	1	5

B) TITOLI CULTURALI:

Altri Diplomi	Laurea	Iscriz. Ordine	Abilitaz. Profess.	Totale
1,25	1,25	1,25	1,25	5

C) CORSI DI FORMAZIONE:

Corsi Enti Aut. Con esito finale	Corsi Piano Formativo Com.le	Totale
Punti 2 per corsi - Max 5 Rit. 1 cons. 30 ore	0,15 punti ad ora - mass. 30 ore annue - Max 10	15

3) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE:

Vedi schede B) allegata
PUNTI n° 30

PUNTI N° 30

4) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE:

PUNTI n° 15

PUNTI N° 15

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, iniziative personali, capacità di proporre soluzioni, iniziative e miglioramenti del lavoro.

TOT. PUNTI 100

**PASSAGGI ECONOMICI DA C3 A C4 +
TUTTI I PASSAGGI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA D:**

1) ESPERIENZA ACQUISITA (TITOLI DI SERVIZIO)

PUNTI N° 20

PUNTI N° 20

Così calcolati:

	Stessa categoria	Prima inferiore	Altre inferiori
Anno	1	0,50	0,33
Mese	0,1	0,05	0,033

2) FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO

PUNTI N° 25

PUNTI N° 25

A) TITOLI PROFESSIONALI

Titolo di studio richiesto	Titolo di studio inferiore	Totale
5	1	6

B) TITOLI CULTURALI

Altri Diplomi	Altre Lauree	Iscr. Prof.	Abilit. Prof.	Pubbl.	Totale
1	3	1	0,5	0,25	4

C) CORSI DI FORMAZIONE

Corsi Enti Aut. Con esito finale	Corsi Piano form. com.le	Totale
Punti 2 per corsi – Max 5 punti	0,15 punti ad ora mass. 30 Ore annue – Max 10	15

3) VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Vedi scheda C) allegata
PUNTI n° 30

PUNTI N° 30

4) ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

PUNTI n° 25

PUNTI N° 25

Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi, iniziative personali, capacità di proporre soluzioni, iniziative e miglioramenti del lavoro.

TOT. PUNTI 100

Allegati:

- 1) costituzione fondo produttività anno 2000
- 2) scheda valutazione produttività cat. A-B
- 3) scheda valutazione produttività cat. C
- 4) scheda valutazione produttività cat. D
- 5) scheda valutazione progressioni orizzontali cat. A-B
- 6) scheda valutazione progressioni orizzontali cat. C
- 7) scheda valutazione progressioni orizzontali cat. D
- 8) dichiarazione congiunta 1
- 9) *dichiarazione congiunta 2*

Ben
Dele
San
Passat
L.

Allegato 4

**RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' E PER IL LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2000.
(ARTT. 14 - 15 CCNL)**

	<u>DARE</u>	<u>AVERE</u>
<u>ART.15, COMMA 1</u>		
a) importo del fondo del fondo di cui all'art. 31 CCNL 6.7.95 previsto per l'anno 1998	443.550.662	-----
b) risorse aggiuntive art.32 CCNL 6.7.95 e art.3 CCNL 16.7.96	-----	-----
c) eventuali risparmi di gestione trattamento accessorio anno 1998	-----	-----
d) somme derivanti dall'attuazione art.43 L.447/97 (contratti di sponsorizzazioni)	-----	-----
e) economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nei limiti dell'art.1, c.57 della Legge 662/96 (20% delle economie)	3.531.884	-----
f) risparmi derivanti dalla applicazione dell'art.2, c.3, D.Lgs 29/93 (incrementi retributivi non previsti da contratti)	-----	-----
g) insieme delle risorse destinate per l'anno 1998 al pagamento del LED (1)	45.147.571	45.147.571
h) somme destinate alla corresponsione dell'indennità di funzione alle ex 8° q.f. (L.1.500.000)	4.500.000	-----
i) disciplina applicabile solo alle Regioni	-----	-----
j) importo dello 0,52% del monte salari anno 1997 (dall'1.1.2000) di lire 5.217.132.840	27.129.090	-----
k) risorse previste da specifiche disposizioni di legge per incentivi (es. Legge Merloni)	-----	-----
l) somme relative al personale trasferito a seguito di processi di decentramento	-----	-----

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

	<u>DARE</u>	<u>AVERE</u>
m) risparmi derivanti dalle economie degli straordinari (2)	2.920.731	-----
n) disciplina applicabile solo alle CCIAA	-----	-----
<u>ART. 15, COMMA 2</u>		
• 1,2% del monte salari anno 1997 (contrattazione integrativa) di lire 5.217.132.840	62.605.594	-----
<u>ART. 48, COMMA 3 "CODE CONTRATTUALI"</u>		
quota parte del 2% monte salari 1999 (3)	69.643.474	-----
<u>DECURTAZIONI</u>		
1. trattamento accessorio ex 8° q.f. destinato al fondo per la retribuzione di posizione (ar.10, c.1. O.P.)	-----	38.316.687
2. onere derivante da reinquadramento Agenti P.M. (art.7, c.7, O.P.) Det. R.U. 469/00	-----	3.167.701
	659.029.006	86.631.959
RISORSE PER LAVORO STRAORD. (ART. 14 CCNL)	94.436.953	
	753.465.959	86.631.959
TOTALE FONDI ARTT. 14 E 15 CCNL	666.834.000	
+ economia progetto anagrafe tributaria	3.200.000	

NOTE:

- (1) trattasi di partita di giro. L'importo è già stato trasferito ai competenti capitoli di spesa del personale. Viene indicato esclusivamente per completezza di elencazione.
 (2) differenza tra fondo straordinario 1999 e fondo 2000 (art.14, c.3 CCNL).
 (3) 30.000.000 indennità pers. straord. + recupero trattamento accessorio Pos. Organizzative

N.B.: sul fondo 2000 dovrà gravare per intero l'onere delle progressioni orizzontali già preventivate con decorrenza 1.12.99 nonché l'onere delle progressioni preventivate per l'anno 2000.

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'

21

Scheda di valutazione categoria A-B

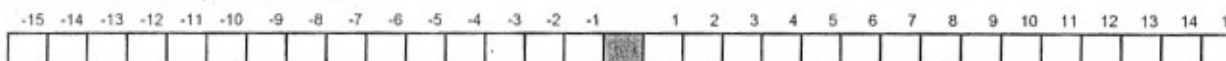
Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi conferiti per centri di costo

Elementi di valutazione

Correttivo al parametro base

1) Assiduità nello svolgimento del proprio lavoro



2) Impegno nello svolgimento del proprio lavoro



3) Precisione nello svolgimento del proprio lavoro



4) Capacità di adattamento a situazioni straordinarie



5) Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo



6) Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna



-15 -14 -13 -12 -11 -10 -9 -8 -7 -6 -5 -4 -3 -2 -1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Motivazioni:

Totale parametro (parametro base+/- variazioni)

Il Dirigente

Augusto 21

[Handwritten signatures and initials]

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'

3

Scheda di valutazione categoria C

Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi conferiti per centri di costo

Elementi di valutazione


Correttivo al parametro base

	-15	-14	-13	-12	-11	-10	-9	-8	-7	-6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1) Assiduità nello svolgimento del proprio lavoro																														
2) Impegno e precisione nello svolgimento del lavoro																														
3) Capacità di organizzare e gestire la propria attività																														
4) Capacità di adattamento a situazioni straordinarie																														
5) Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo																														
6) Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna																														

Motivazioni:

Totale parametro (parametro base+/- variazioni)	
---	--

Il Dirigente



Allegato 3

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PRODUTTIVITA'

Scheda di valutazione categoria D

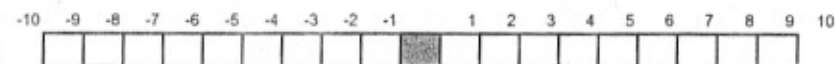
Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi conferiti per centri di costo

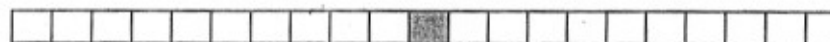
Elementi di valutazione

Correttivo al parametro base

1) Assiduità nello svolgimento del proprio lavoro



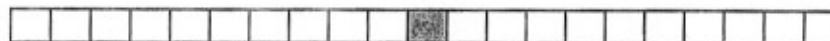
2) Capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività



3) Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna



4) Capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo



5) Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate



6) Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative



-10 -9 -8 -7 -6 -5 -4 -3 -2 -1 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Motivazioni:

Totale parametro (parametro base+/- variazioni)

Il Dirigente

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Scheda di valutazione categoria A-B

Settore		Servizio	
Nome e cognome		Parametro base	
Categoria		Profilo professionale	

Punteggio massimo 30 punti

Elementi di valutazione

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1) Impegno nello svolgimento del lavoro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
2) Precisione nello svolgimento del lavoro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
3) Capacità di adattamento a situazioni straordinarie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>			
4) Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
5) Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Totale punteggio raggiunto:

Motivazioni:

Il Dirigente

[Handwritten signatures and marks]

Allegato 5

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Scheda di valutazione categoria C

Settore	Servizio	
Nome e cognome	Parametro base	
Categoria	Profilo professionale	

Punteggio massimo 30 punti

Elementi di valutazione

1) Capacità di organizzare e gestire la propria attività

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2) Impegno e precisione nello svolgimento del lavoro

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

3) Capacità di adattamento a situazioni straordinarie

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

4) Capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

5) Capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Totale punteggio raggiunto:

Motivazioni:

Il Dirigente



Maggio 6

SISTEMA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Scheda di valutazione categoria D

Settore	Servizio	
Nome e cognome	Parametro base	
Categoria	Profilo professionale	

Punteggio massimo 30 punti

Elementi di valutazione

- 1) Capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori
- 2) Capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate
- 3) Capacità di recepire i cambiamenti e di proporre idee innovative
- 4) Ottimizzazione delle relazioni con l'utenza interna ed esterna
- 5) Capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Totale punteggio raggiunto:

Motivazioni:

Il Dirigente



Allegato 7

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

1

All. 8

Le parti concordano di esaminare in una successiva fase la possibilità di incentivare lo svolgimento di funzioni plurime nella categoria B, con lo scopo di incrementare la flessibilità del lavoro eventualmente ricorrendo a risorse aggiuntive.







Allegato 9

DICHIARAZIONE CONGIUNTA (2)

In considerazione del fatto che dal 14.09.2000 sono entrate in vigore le "code contrattuali" con le quali sono state introdotte modifiche a diversi istituti contrattuali conferendo ai lavoratori diritti economici irrinunciabili;

preso atto che è stato comunque fatto il massimo sforzo possibile per integrare in maniera adeguata il fondo di incentivazione anno 2000 per far fronte al maggiore onere derivante da tale applicazione vista anche la situazione delle complessive disponibilità del Bilancio 2000; le parti si impegnano per il 2001 a verificare le disponibilità di bilancio ai fini della integrazione del fondo di produttività in funzione delle "code contrattuali" nonché a verificare la possibilità di una ridefinizione dei servizi connessi agli istituti della reperibilità e del turno.

Castelfidardo, 06 FEB. 2001

LA R.S.U.

[Handwritten signatures of the R.S.U. members]

LE OO.SS. TERRITORIALI

[Handwritten signature: Adelfio Pantaleone]

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

[Handwritten signatures of the Delegation of Public Part members]



COMUNE DI CASTELFIDARDO

PROVINCIA DI ANCONA

Atto della GIUNTA MUNICIPALE

Pagina 04
Data 15/02/2001 N. 0032

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
BARBERINI DOTT. PATRIZIA

IL PRESIDENTE
MAROTTA TERSILIO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 7/2/FEB. 2001 contestualmente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi degli artt. 124 e 125 del TUEL 18.8.2000 n. 267.

Castelfidardo li 7.2/FEB. 2001

IL SEGRETARIO GENERALE
BARBERINI DOTT. PATRIZIA

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, trascorsi 10 giorni dalla su indicata data di inizio pubblicazione, e' divenuta esecutiva il 5 MAR. 2001 ai sensi dell'art. 134 c. 3 del TUEL 18.8.2000 n. 267. O non essendo pervenute richieste di invio al controllo.

Castelfidardo li 5 MAR. 2001

IL SEGRETARIO GENERALE

INVIO AL COMITATO DI CONTROLLO

La presente deliberazione e' stata inviata al Comitato Regionale di Controllo:

- O ai sensi dell'art.126, comma 1 della L. 18.8.2000, n. 267.
- O essendo pervenuta richiesta di controllo, ai sensi art.127, comma 1 della L. 18.8.2000, n. 267.
- O su iniziativa della Giunta Comunale, ai sensi art.127, comma 3 della L. 18.8.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO GENERALE

Castelfidardo li

REGIONE MARCHE COMITATO DI CONTROLLO

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:
Per l'esame favorevole del C.R.C. ai sensi dell'art.134 c. 1 della Legge 18.8.2000 n. 267 nella seduta del / / prot. n.

Ancona li
p.c.c. Il Segretario

Il Presidente