



CITTA' DI VITTORIA

CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

Copia di Deliberazione della Commissione Straordinaria

CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE (ART.48 D.Lgs n.267/2000)

Atto N. 81

Seduta del 06.03.2019

OGGETTO: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per il triennio 2019/2021

L'anno duemiladiciannove il giorno SEI del mese di MARZO alle ore 13,10, nella Sede Municipale si riunisce la Commissione Straordinaria, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica – 02 agosto 2018 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 206 del 05/09/2018, così composta:

COMMISSIONE STRAORDINARIA	<i>PRESENTI</i>	<i>ASSENTI</i>
Dott. Filippo Dispenza	X	
Dott. Giancarlo Dionisi	X	
Dott. Gaetano D'Erba	X	

con l'assistenza del V. Segretario Generale, Avv. Angela Bruno

La Commissione dichiara aperta la seduta e provvede a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

RICHIAMATI:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs. 165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
 - *alla performance individuale;*
 - *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
 - *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

DATO ATTO che:

- in data 21/5/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 297 DEL 13/06/2018 con cui è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adeguato alle disposizioni previste d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il decreto su *performance* e valutazione che modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico (d.lgs. 150/2009), attuativo dell'articolo 17 della legge delega di riforma della pubblica amministrazione;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta comunale n. 312 del 18/06/2018, in conseguenza dell'approvazione del CCNL del 21 maggio 2018, è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica;

CONSIDERATO che fino alla stipula del nuovo CCDI, si applicano, in quanto compatibili con la Contrattazione vigente, le norme del contratto decentrato integrativo stipulato il 18/03/2014 la cui vigenza è stata prolungata per assenza del nuovo CCDI;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n.111 del 21.06.2018, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2018/2020 e relativi allegati, unitamente al Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2018/2020, con annesso tra l'altro il Programma del Fabbisogno del Personale 2018/2020;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.389 del 10.07.2018, con cui è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2018/2020;

EVIDENZIATO che, per quanto riguarda le risorse variabili da stanziare nel fondo delle risorse decentrate, l'art.23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce al comma 3 che *"fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile"*;

RICHIAMATO l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

VISTO l'art.67 del CCNL 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

DATO ATTO che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale come previsto dall'art.1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetto dei vincoli posti dal patto di stabilità interno per l'anno 2015 e il vincolo del pareggio di bilancio per gli anni 2016 - 2017 e seguenti;

Visto l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

1. un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
2. apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

Considerato che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione, che possono essere così riassunti:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi;
- definire i margini entro i quali la trattativa potrà svolgersi, nel rispetto dei confronti tra le parti;
- definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;

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

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2019, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

Dato atto che il servizio delle Risorse Umane ha predisposto una bozza di Contratto Decentrato da sottoporre alla parte sindacale per la contrattazione;

Ritenuto di esplicitare le linee di indirizzo, formulando le seguenti direttive:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019 e parte normativa triennio 2019/2021, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- in merito alle specifiche responsabilità si ritiene di precisare che dovranno essere effettivamente assegnate, esercitate, e certificate dal Dirigente Responsabile e risultare correlate, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi alla responsabilità attribuita. A ciascuna direzione si affiderà un budget annuale da definire di anno in anno in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate e il dirigente competente provvederà ad affidare le specifiche responsabilità e i relativi compensi entro un limite minimo e massimo;
- in merito alle progressioni economiche orizzontali, nel sottolineare che la vigente normativa ribadisce che debbano essere erogate in maniera "selettiva" ad un numero limitato di dipendenti, con decorrenza che, a regime, non può essere fatta retroagire in data anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui vengono bandite ed effettuate le relative valutazioni, si stabilisce che, il personale cui conferire la progressione di carriera non può superare annualmente il 20%, a

condizione che vi siano le risorse. Inoltre, per il primo anno di applicazione non si ritiene che vi siano le condizioni per assegnare tale beneficio, in quanto comporterebbe un eccessivo irrigidimento del fondo parte stabile con pregiudizio per la garanzia dei servizi minimi essenziali.

b) per la destinazione delle risorse:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:
- Turno: indennità da attribuire al personale nel limite dei fondi stanziati. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018;
- Reperibilità: le modalità di reperibilità devono rispettare quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.05.2018;
- Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, unicamente al personale operaio, secondo gli importi previsti dal CCNL.
- Disagio: indennità da corrispondere in caso di condizioni peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
- indennità di maneggio valori, da attribuire all'economista comunale, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risponda di tale maneggio.
- Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
- Per quanto riguarda le indennità di rischio- disagio-maneggio valori unificate dall'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 nell'ambito delle condizioni di lavoro, si stabilisce di dare maggiore peso al rischio rispetto al disagio;
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018;
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 ;
- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance di ciascun anno di riferimento, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Dato atto che:

La delegazione di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta o dall'organo che la sostituisce;

L'ipotesi di contratto decentrato dovrà, comunque essere previamente verificata dalla Commissione Prefettizia con i poteri della Giunta Comunale in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;

che il presente provvedimento sarà trasmesso, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane alla RSU e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla stipula del Contratto decentrato integrativo per il personale.

Visto il D. Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Considerato che non sono necessari pareri in quanto trattasi di deliberazione di indirizzo;

Visto l'OREL vigente in Sicilia

Procede alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

presenti n. 3 (tre)

assenti n. 0 (0)

votanti n. 3 (tre)

voti favorevoli n. 3 (tre)

voti contrari n. 0 (0)

astenuti n. 0 (0)

Pertanto

DELIBERA

1. **Di approvare** le premesse richiamate nella parte narrativa che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. **Di formulare** le seguenti direttive per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo del Comune di Vittoria:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019 e parte normativa triennio 2019/2021, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

- in merito alle specifiche responsabilità si ritiene di precisare che dovranno essere effettivamente assegnate, esercitate e certificate dal Dirigente Responsabile e risultare correlate, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi, con la responsabilità attribuita. A ciascuna direzione si affiderà un budget annuale da definire di anno in anno in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate e il dirigente competente provvederà ad affidare le specifiche responsabilità e i relativi compensi entro un limite minimo e massimo;
- in merito alle progressioni economiche orizzontali, nel sottolineare che la vigente normativa ribadisce che debbano essere erogate in maniera "selettiva" ad un numero limitato di dipendenti, con decorrenza che, a regime, non può essere fatta retroagire in data anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui vengono bandite ed effettuate le relative valutazioni, si stabilisce che, il personale cui conferire la progressione di carriera non può superare annualmente il 20%, a condizione che vi siano le risorse. Inoltre, per il primo anno di applicazione non si ritiene che vi siano le condizioni per assegnare tale beneficio, in quanto comporterebbe un eccessivo irrigidimento del fondo parte stabile con pregiudizio per la garanzia dei servizi minimi essenziali.
- In merito all'incremento di un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, proporre alla delegazione trattante l'incremento di che trattasi fino a concorrenza dell'importo massimo consentito dalla legislazione vigente;
- in merito alle apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, di cui all'art. 67 lett. i) del CCNL Funzioni Locali, si dispone, verificandone la fattibilità economica e giuridica, di stanziare per il miglioramento e/o il mantenimento di servizi l'importo di €. 100.000,00;

b) per la destinazione delle risorse:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:
- Turno: indennità da attribuire al personale nel limite dei fondi stanziati. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.05.2018;
 - Reperibilità: le modalità di reperibilità devono rispettare quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.05.2018;
 - Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, unicamente al personale operaio, secondo gli importi previsti dal CCNL.
 - Disagio: indennità da corrispondere in caso di condizioni peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
 - indennità di maneggio valori, da attribuire all'economo comunale, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risponda di tale maneggio.
 - Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
 - Per quanto riguarda le indennità di rischio- disagio-maneggio valori unificate dall'art. 70 bis del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 nell'ambito delle condizioni di lavoro, si stabilisce di dare maggiore peso al rischio rispetto al disagio;

-indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018;

-indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 ;

-utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance di ciascun anno di riferimento, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

3) Di dare atto che:

- La delegazione di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle superiori direttive impartite dalla Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale;
- L'ipotesi di contratto decentrato dovrà, comunque essere previamente verificata dalla Commissione Straordinaria in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- Il presente provvedimento sarà trasmesso alla RSU e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla stipula del Contratto decentrato integrativo per il personale;
- Che eventuali ulteriori direttive potranno essere fornite nel corso della contrattazione, ove ritenuto necessario e/o opportuno;

4) Di dare mandato al Dirigente del Servizio Risorse Umane di trasmettere alla RSU e alle OO.SS la bozza di Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021;

Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

Procedutosi alla votazione resa ai sensi di legge:

presenti n. 3 (tre)

assenti n. 0 (0)

votanti n. 3 (tre)

voti favorevoli n. 3 (tre)

voti contrari n. 0 (0)

astenuti n. 0 (0)

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

F.TO Dott. Filippo Dispenza

F.TO Dott. Giancarlo Dionisi

F.TO Dott. Gaetano D'Erba

IL V. SEGRETARIO GENERALE D.C. 11/2019

F.TO AVV. A. BRUNO

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 08.03.2019 AL 22.03.2019 registrata al
n. Reg. pubblicazioni

Dalla Residenza Municipale, li

IL MESSO

.....

SI DISPONE LA PUBBLICAZIONE
Vittoria li,
IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 08.03.2019 AL 22.03.2019
che sono/non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li

IL MESSO

.....

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO.....

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

ATTESTA

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data

Per:

Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;

Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.

Vittoria, li

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO

.....
Per copia conforme per uso amministrativo

Dalla Residenza Municipale, li.....

Il Funzionario Delegato