



COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 154 DEL 20/12/2022

OGGETTO: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica 2022

L'anno duemilaventidue il giorno venti del mese di dicembre alle ore 14,34 nella sala delle consuete riunioni, in seguito a convocazione in conformità delle disposizioni di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede la seduta Di Mattia Ernesto nella sua qualità di Sindaco

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
DI MATTIA ERNESTO	SINDACO	SI
BELARDO SPERANZA	VICESINDACO/ASS.RE	NO
CAPASSO GENNARO	ASSESSORE	SI
DI MONTE LOREDANA	ASSESSORE	NO
LAVINO GAETANO	ASSESSORE	SI
MAISTO GIOVANNI	ASSESSORE	SI

Degli Assessori, compresi il Sindaco, sono presenti n° 4 ed assenti n° 2

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Barattini Milena, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita il Collegio alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

IL SINDACO

Premesso che

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Regioni - Funzioni locali per il triennio 2016-2018;
- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al comparto delle Funzioni locali per il triennio 2019/2021;

Premesso, altresì, che il CCNL prevede una precisa procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, che si articola nelle fasi sotto riportate:

Ø Nomina componenti delegazione di parte pubblica

Ø Direttive dell'organo politico: spetta alla Giunta Comunale, necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario.

Ø Convocazione per l'avvio del negoziato

Ø Svolgimento delle trattative

Ø Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo

Ø Verifica della compatibilità degli oneri finanziari: tale controllo, di competenza dell'organo di revisione, è finalizzato non solo alla verifica della compatibilità degli oneri delle clausole del contratto decentrato con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente ma anche del rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Ø Approvazione da parte della Giunta comunale ed autorizzazione alla sottoscrizione: Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere positivo dell'organo di controllo, all'organo di direzione politica per la necessaria verifica, sulla base di una propria e autonoma valutazione di merito, di alcuni specifici contenuti dell'ipotesi di contratto integrativo:

- a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati;
- b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente;

- c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente;
- d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili;
- e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente;
- f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse;
- g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Ø Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo

Ø Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva: invio del contratto decentrato sottoscritto definitivamente all'ARAN e al CNEL e pubblicazione dello stesso sul sito internet del Comune, Amministrazione trasparente/Personale/contrattazione integrativa

Dato atto che:

- l'art.7 del CCNL 16/11/2022 disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 16/11/2022, al pari del precedente 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;
- in data 27.10.2021 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo Normativo per il triennio 2021/2023;
- la nuova contrattazione, anche decentrata, deve rispondere alle regole della riforma a suo tempo apportata dal D.lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge delega nr.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" per la parte di interesse e di concreta applicazione agli Enti locali, e che, in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150, questo Ente ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale;
- l'art.8, comma 2, del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- l'art. 8, comma 3 del CCNL 16.11.2022 stabilisce che l'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione;
- con delibera di Giunta Comunale n. 150 del 14.12.2022, dichiarata immediatamente eseguibile, si è provveduto alla costituzione della delegazione trattante di parte datoriale ai sensi dell'art.7, comma 3 del CCNL 16.11.2022;

Richiamati:

- l'art. 7, comma 5 del D.Lgs.n. 165/2001, il quale recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- l'art. 45, comma 3 del D.Lgs. cit., che altresì dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"

Visto il CCNL del 16 novembre 2022 e richiamati, in particolare, gli artt. 79 e 80 disciplinanti, rispettivamente, la costituzione e l'utilizzo del Fondo risorse decentrate, i quali, all'ultimo comma, stabiliscono che la disciplina dagli stessi recata trova applicazione dall'anno 2023;

Visto il CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare gli artt. 67 e 68 che disciplinano, rispettivamente, le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Visti:

- l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";

- l'art. 33, comma 1, ultimo periodo, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che prevede "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

Preso atto che:

- con determina n. 16 del 08.03.2022, esecutiva ai sensi di legge, il Responsabile del Settore Affari Generali ha proceduto alla Costituzione provvisoria Fondo parte stabile Anno 2022 per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività;

- con verbale n. 25 del 12 aprile 2022, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 6220 del 19.04.2022, il Revisore unico dei Conti ha espresso parere favorevole alla proposta di determinazione concernente la costituzione del fondo provvisorio incentivante del personale parte stabile per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività come da determina del responsabile area I n.16 del 08.03.2022;

- con determina n. 119 Del 14.12.2022, esecutiva ai sensi di legge, il Responsabile del Settore Affari Generali ha proceduto alla Costituzione definitiva Fondo parte stabile e parte variabile Anno 2022 per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività, inserendo, nella parte variabile non soggetta al limite, le sole somme relative agli incentivi alle funzioni tecniche ex art.113 d.lgs. n. 50/2016, nel rispetto del disposto di cui all'art. 67, comma 6, del CCNL 21.05.2018;

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 individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con finalità:

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

- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto,
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI del personale dipendente, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- 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;
- corrispondenza tra trattamento economico erogato e prestazione resa;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane;
- rispetto dei vincoli di bilancio, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dal patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;
- rispetto dei limiti specifici della contrattazione nazionale;
- rispetto dei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione, e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi.

Considerato, inoltre, che la Giunta comunale intende fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa dell'anno 2022, le seguenti direttive e linee di indirizzo, tese alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato, relativo esclusivamente alla parte economica anno 2022, nell'ultrattività del CCDI normativo 2021/2023 sottoscritto in data 27.10.2021:

- la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attenendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, Corte dei Conti etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto possibile il raggiungimento di un accordo;
- 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 normativi e contrattuali, tenendo conto in particolare dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 Funzioni Locali, prevedendo il riconoscimento in particolare degli istituti contrattuali aventi carattere continuativo, connessi all'indennità cd di rischio, reperibilità, turnazione e attività prestata in giorno festivo e quelli oggetto di accordo decentrato, solo laddove sussistano tutti i presupposti normativi e contrattuali per l'erogazione, vietando la liquidazione a pioggia, ossia senza criteri predeterminati a monte e tenendo in debita considerazione, da un lato, il rafforzamento del presidio del territorio e attività correlate da parte del personale del Corpo di Polizia Municipale e degli ausiliari del traffico nei giorni, soprattutto festivi, particolarmente impegnative, in cui si svolgono mercati straordinari, competizioni sportive, spettacoli, notti bianche (compreso il 31 dicembre) e, dall'altro, l'attività prestata da quegli uffici che, pur in una situazione di forte carenza del personale, hanno

garantito, con professionalità e abnegazione, la continuità di alcuni servizi importanti (SUAP, SERVIZI DEMOGRAFICI, TRIBUTI, ecc...) e l'apertura di Strutture (Cimitero) anche in situazioni di sostenibilità operativa difficili e complesse;

- 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 sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa; in particolare i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e 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;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;

- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;

- esclusione della previsione del buono pasto sostitutivo, non sussistendone le condizioni finanziarie;

- tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001. Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001, unito alle previsioni dell'articolo 8 del Ccnl 16.11.2022, è possibile fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale l'amministrazione dovrà procedere con l'atto unilaterale, a tutela dell'organizzazione e nel rispetto dei principi aziendalistici, giuslavoristici e contabili, la cui lesione rappresenta «pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa» così rilevante da far considerare l'atto unilaterale «strumento obbligatorio e non più facoltativo»;

a) obiettivi strategici:

- centralità dell'investimento nelle risorse umane dell'Ente da perseguire anche attraverso un'equa e sostenibile politica di incentivazione del personale.

- valorizzare gli istituti giuridici che consentano il riconoscimento dell'incentivazione economica connessa al miglioramento della performance dei dipendenti.

- applicare un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente, collegando ai risultati conseguiti i trattamenti economici del salario accessorio;

b) priorità nell'utilizzo delle risorse:

1) destinare/confermare l'utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento delle:

- indennità di turno, reperibilità e rischio, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale di Polizia Locale, Cimitero e Stato Civile;

Ø Turno ordinario e festivo: art.23 del CCNL 21.05.2018 - art. 30 CCNL 16.11.2022;

Ø Reperibilità: art. 24 del CCNL 21.05.2018;

Ø Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli, secondo gli importi previsti dal CCNL.

Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi e come da certificazione dei Responsabili di Settore, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- indennità di maneggio valori, da attribuire agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risponda di tale maneggio. Determinare l'indennità di economato nella misura prevista dal contratto parte normativa.

- Indennità di servizio esterno P.M. di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 - art. 100 CCNL 22.11.2022;

- indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018-art. 84 del CCNL 22.11.2022);

2) destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) 2022 al finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche, prevedendo eventuali nuovi passaggi economici del personale nel rispetto della norma contrattuale e in maniera non generalizzata, onde permettere che i dipendenti che hanno avuto una prestazione altamente positiva possano, nell'anno di valutazione, veder valorizzato il notevole miglioramento della propria prestazione e avviare un nuovo percorso con l'obiettivo, sempre più centrale, di valorizzazione delle migliori performance annuali privilegiando un criterio di rotazione, e stabilendo, nel 20% del personale avente diritto, arrotondato all'unità, il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale, fermo restando il rispetto dei vincoli e condizioni stabiliti dalla normativa;

3) utilizzo della restante quota del fondo 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 dovranno essere subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili Di Area, 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 2020, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

Visto il punto 5.2, dell'allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011: "Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo. Le verifiche dell'Organo di revisione, propedeutiche alla certificazione prevista dall'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, sono effettuate con riferimento all'esercizio del bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce. In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente

prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Identiche regole si applicano ai fondi per il personale dirigente”.

Evidenziato che l’Ipotesi di contratto decentrato dovrà essere sottoposta, prima della stipulazione definitiva, al controllo dell’Organo di Revisione, con annessa Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa redatta secondo gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell’Economia e Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, e che dovrà essere previamente verificata dalla Giunta in ordine alla sua conformità agli indirizzi impartiti, per l’adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;

Visti:

- il vigente d.lgs n° 267 del 18/08/2000 “Testo Unico delle Leggi Sull’Ordinamento degli Enti Locali”;
- il vigente d.lgs 165 del 30/03/2011 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- la normativa richiamata in narrativa;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali stipulato in data 16 novembre 2022;
- il CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali stipulato in data 21/05/2018
- il vigente statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- i decreti sindacali con i quali sono stati nominati i Responsabili dei Settori con conseguente conferimento delle posizioni organizzative.

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica della Responsabile dell’area II in sostituzione del Responsabile Area I per assenza di quest’ultimo in virtù del vigente regolamento uffici e servizi e dei decreti sindacali di nomina n. 1/2022 e n.2/2022, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile, reso dalla competente Responsabile di Servizio ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Ravvisata la propria competenza;

PROPONE DI DELIBERARE

1. DI RECEPIRE la premessa narrativa, che si intende qui riportata e trascritta, a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. DI ESPRIMERE, per le motivazioni riportate in premessa, alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, le seguenti direttive e linee di indirizzo, tese alla sottoscrizione dell’ipotesi di accordo decentrato, relativo esclusivamente alla parte economica anno 2022, nell’ultrattività del CCDI normativo 2021/2023 sottoscritto in data 27.10.2021:

- la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attenendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, Corte dei Conti etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto possibile il raggiungimento di un accordo;
- 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 normativi e contrattuali, tenendo conto in particolare dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 Funzioni Locali, prevedendo il riconoscimento in particolare degli istituti contrattuali aventi carattere continuativo, connessi all'indennità cd di rischio, reperibilità, turnazione e attività prestata in giorno festivo e quelli oggetto di accordo decentrato, solo laddove sussistano tutti i presupposti normativi e contrattuali per l'erogazione, vietando la liquidazione a pioggia, ossia senza criteri predeterminati a monte e tenendo in debita considerazione, da un lato, il rafforzamento del presidio del territorio e attività correlate da parte del personale del Corpo di Polizia Municipale e degli ausiliari del traffico nei giorni, soprattutto festivi, particolarmente impegnative, in cui si svolgono mercati straordinari, competizioni sportive, spettacoli, notti bianche (compreso il 31 dicembre) e, dall'altro, l'attività prestata da quegli uffici che, pur in una situazione di forte carenza del personale, hanno garantito, con professionalità e abnegazione, la continuità di alcuni servizi importanti (SUAP, SERVIZI DEMOGRAFICI, TRIBUTI, ecc...) e l'apertura di Strutture (Cimitero) anche in situazioni di sostenibilità operativa difficili e complesse;

- 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 sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa; in particolare i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e 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;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;

- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;

- esclusione della previsione del buono pasto sostitutivo, non sussistendone le condizioni finanziarie;

- tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001. Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001, unito alle previsioni dell'articolo 8 del CCNL 16.11.2022, è possibile fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale l'amministrazione dovrà procedere con l'atto unilaterale, a tutela dell'organizzazione e nel rispetto dei principi aziendalistici, giuslavoristici e contabili, la cui lesione rappresenta «pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa» così rilevante da far considerare l'atto unilaterale «strumento obbligatorio e non più facoltativo»;

a) obiettivi strategici:

- centralità dell'investimento nelle risorse umane dell'Ente da perseguire anche attraverso un'equa e sostenibile politica di incentivazione del personale.

- valorizzare gli istituti giuridici che consentano il riconoscimento dell'incentivazione economica connessa al miglioramento della performance dei dipendenti.

- applicare un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente, collegando ai risultati conseguiti i trattamenti economici del salario accessorio;

b) priorità nell'utilizzo delle risorse:

1) destinare/confermare l'utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento delle:

- indennità di turno, reperibilità e rischio, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale di Polizia Locale, Cimitero e Stato Civile:

Ø Turno ordinario e festivo: art.23 del CCNL 21.05.2018 - art. 30 CCNL 16.11.2022;

Ø Reperibilità: art. 24 del CCNL 21.05.2018;

Ø Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli, secondo gli importi previsti dal CCNL.

Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi e come da certificazione dei Responsabili di Settore, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- indennità di maneggio valori, da attribuire agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risponda di tale maneggio. Determinare l'indennità di economato nella misura prevista dal contratto parte normativa.

- Indennità di servizio esterno P.M. di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 - art. 100 CCNL 22.11.2022;

- indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018-art. 84 del CCNL 22.11.2022);

2) destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) 2022 al finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche, prevedendo eventuali nuovi passaggi economici del personale nel rispetto della norma contrattuale e in maniera non generalizzata, onde permettere che i dipendenti che hanno avuto una prestazione altamente positiva possano, nell'anno di valutazione, veder valorizzato il notevole miglioramento della propria prestazione e avviare un nuovo percorso con l'obiettivo, sempre più centrale, di valorizzazione delle migliori performance annuali privilegiando un criterio di rotazione, e stabilendo, nel 20% del personale avente diritto, il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale, fermo restando il rispetto dei vincoli e condizioni stabiliti dalla normativa;

3) utilizzo della restante quota del fondo 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 dovranno essere subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili Di Area, 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 2020, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

3. DI AUTORIZZARE il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a convocare, con urgenza, le Organizzazioni sindacali e le RSU al fine dell'avvio della trattativa finalizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo economico anno 2022;

4. DI DARE ATTO che la ripartizione delle risorse (ovvero il risvolto economico delle regole scritte nel contratto decentrato triennale) è negoziata annualmente (parere ARAN 4344-2019)

5. DI STABILIRE che si provveda alla retribuzione delle indennità ed istituti previsti contrattualmente, prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate e che siano rispettate le disposizioni normative, contrattuali e giurisprudenziali in merito;

6. DI DARE ATTO che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;
- l'ipotesi di accordo deve essere corredata dalla Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa redatta dal Responsabile dell'Area Affari Generali e dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, per le parti di competenza, secondo gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'ipotesi di accordo, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, dovrà essere trasmessa al Revisore dei conti per il conseguente parere motivato, da parte del Responsabile Area Affari Generali Servizio Personale;
- il responsabile del procedimento è il Responsabile Area Affari Generali Servizio Personale, Avv. Salvatore Compagnone;

7. DI DISPORRE che copia del presente atto sia trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, ai soli fini informativi, alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;

8. DI DISPORRE che copia del presente atto sia altresì trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, al Responsabile del Settore Personale, ai componenti della delegazione trattante di parte datoriale e pubblicato, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata;

9. DI DARE ATTO che i componenti della Giunta hanno dichiarato che per loro non sussiste obbligo di astensione nel caso di specie né conflitto d'interesse;

10. DI DICHIARARE, con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Il Sindaco

F.to Dott. Ernesto Di Mattia

PARERI DI REGOLARITÀ AI SENSI DEGLI ARTT. 49 E 147 BIS, COMMA 1, D. LGS. N.267/2000

OGGETTO: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica 2022

Ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000, sulla proposta di deliberazione recante l'oggetto, i sottoscritti esprimono il parere, come segue:

Per quanto concerne la **regolarità tecnica**, esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 20.12.2022

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott.ssa Raffaella Cavallo

Per quanto concerne la **regolarità contabile**, esprime parere:

FAVOREVOLE

Data 20.12.2022

Il Responsabile Economico-Finanziario
F.to Dott.ssa Raffaella Cavallo

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA ED ESAMINATA la proposta di deliberazione innanzi riportata, che qui si abbia per integralmente richiamata e trascritta;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
- la Legge 7 agosto 1990, n.241 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- i decreti sindacali con i quali sono stati nominati i Responsabili di Area e dei relativi Servizi, con conseguente conferimento delle posizioni organizzative;

RAVVISATA la propria competenza;

ACQUISITI E ALLEGATI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi dai competenti Responsabili dei Servizi, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D. Lgs. 267 del 18.08.2000;

RITENUTA la suindicata proposta meritevole di approvazione, per le motivazioni nella stessa esplicitate e fatte proprie con il presente atto;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme e modi di legge,

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione sopra riportata, che quivi si abbia per integralmente richiamata e trascritta, facendone proprio il relativo contenuto, demandando agli uffici e Responsabili di Area competenti ogni adempimento connesso e consequenziale all'attuazione della stessa e, per l'effetto di:

1. DI RECEPIRE la premessa narrativa, che si intende qui riportata e trascritta, a costituire parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. DI ESPRIMERE, per le motivazioni riportate in premessa, alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, le seguenti direttive e linee di indirizzo, tese alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato, relativo esclusivamente alla parte economica anno 2022, nell'ultrattività del CCDI normativo 2021/2023 sottoscritto in data 27.10.2021:

- la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attenendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, Corte dei Conti etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto possibile il raggiungimento di un accordo;

- 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 normativi e contrattuali, tenendo conto in particolare dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 Funzioni Locali, prevedendo il riconoscimento in particolare degli istituti contrattuali aventi carattere continuativo, connessi all'indennità cd di rischio, reperibilità, turnazione e attività prestata in giorno festivo e quelli oggetto di accordo decentrato, solo laddove sussistano tutti i presupposti normativi e contrattuali per l'erogazione, vietando la liquidazione a pioggia, ossia senza criteri predeterminati a monte e tenendo in debita considerazione, da un lato, il rafforzamento del presidio del territorio e attività correlate da parte del personale del Corpo di Polizia Municipale e degli ausiliari del traffico nei giorni, soprattutto festivi, particolarmente impegnative, in cui si svolgono mercati straordinari, competizioni sportive, spettacoli, notti bianche (compreso il 31 dicembre) e, dall'altro, l'attività prestata da quegli uffici che, pur in una situazione di forte carenza del personale, hanno garantito, con professionalità e abnegazione, la continuità di alcuni servizi importanti (SUAP, SERVIZI

DEMOGRAFICI, TRIBUTI, ecc...) e l'apertura di Strutture (Cimitero) anche in situazioni di sostenibilità operativa difficili e complesse;

- 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 sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa; in particolare i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e 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;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;

- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;

- esclusione della previsione del buono pasto sostitutivo, non sussistendone le condizioni finanziarie;

- tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001. Ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001, unito alle previsioni dell'articolo 8 del CCNL 16.11.2022, è possibile fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale l'amministrazione dovrà procedere con l'atto unilaterale, a tutela dell'organizzazione e nel rispetto dei principi aziendalistici, giuslavoristici e contabili, la cui lesione rappresenta «pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa» così rilevante da far considerare l'atto unilaterale «strumento obbligatorio e non più facoltativo»;

a) obiettivi strategici:

- centralità dell'investimento nelle risorse umane dell'Ente da perseguire anche attraverso un'equa e sostenibile politica di incentivazione del personale.

- valorizzare gli istituti giuridici che consentano il riconoscimento dell'incentivazione economica connessa al miglioramento della performance dei dipendenti.

- applicare un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente, collegando ai risultati conseguiti i trattamenti economici del salario accessorio;

b) priorità nell'utilizzo delle risorse:

1) destinare/confermare l'utilizzo delle risorse decentrate per il pagamento delle:

- indennità di turno, reperibilità e rischio, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale di Polizia Locale, Cimitero e Stato Civile:

Ø Turno ordinario e festivo: art.23 del CCNL 21.05.2018 - art. 30 CCNL 16.11.2022;

Ø Reperibilità: art. 24 del CCNL 21.05.2018;

Ø Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli, secondo gli importi previsti dal CCNL.

Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi e come da certificazione dei Responsabili di Settore, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- indennità di maneggio valori, da attribuire agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risponda di tale maneggio. Determinare l'indennità di economato nella misura prevista dal contratto parte normativa.

- Indennità di servizio esterno P.M. di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 - art. 100 CCNL 22.11.2022;

- indennità per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018-art. 84 del CCNL 22.11.2022);

2) destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) 2022 al finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche, prevedendo eventuali nuovi passaggi economici del personale nel rispetto della norma contrattuale e in maniera non generalizzata, onde permettere che i dipendenti che hanno avuto una prestazione altamente positiva possano, nell'anno di valutazione, veder valorizzato il notevole miglioramento della propria prestazione e avviare un nuovo percorso con l'obiettivo, sempre più centrale, di valorizzazione delle migliori performance annuali privilegiando un criterio di rotazione, e stabilendo, nel 20% del personale avente diritto, il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale, fermo restando il rispetto dei vincoli e condizioni stabiliti dalla normativa;

3) utilizzo della restante quota del fondo 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 dovranno essere subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili Di Area, 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 2020, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

3. DI AUTORIZZARE il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a convocare, con urgenza, le Organizzazioni sindacali e le RSU al fine dell'avvio della trattativa finalizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo economico anno 2022;

4. DI DARE ATTO che la ripartizione delle risorse (ovvero il risvolto economico delle regole scritte nel contratto decentrato triennale) è negoziata annualmente (parere ARAN 4344-2019)

5. DI STABILIRE che si provveda alla retribuzione delle indennità ed istituti previsti contrattualmente, prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate e che siano rispettate le disposizioni normative, contrattuali e giurisprudenziali in merito;

6. DI DARE ATTO che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;

- l'ipotesi di accordo deve essere corredata dalla Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa redatta dal Responsabile dell'Area Affari Generali e dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, per le parti di competenza, secondo gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

- l'ipotesi di accordo, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, dovrà essere trasmessa al Revisore dei conti per il conseguente parere motivato, da parte del Responsabile Area Affari Generali Servizio Personale;

- il responsabile del procedimento è il Responsabile Area Affari Generali Servizio Personale, Avv. Salvatore Compagnone;

7. DI DISPORRE che copia del presente atto sia trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, ai soli fini informativi, alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;

8. DI DISPORRE che copia del presente atto sia altresì trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, al Responsabile del Settore Personale, ai componenti della delegazione trattante di parte datoriale e pubblicato, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata;

9. DI DARE ATTO che i componenti della Giunta hanno dichiarato che per loro non sussiste obbligo di astensione nel caso di specie né conflitto d'interesse;

Successivamente, considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto, con separata ed unanime votazione favorevole, espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA ALTRESI'

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

**F.to IL PRESIDENTE
Dott. Di Mattia Ernesto**

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena**

La presente deliberazione è stata affissa In data 23/12/2022

All'Albo Pretorio per la prescritta pubblicazione di giorni quindici naturali e consecutivi e la sua adozione è stata comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari PROT. N° 19291

Sant'Arpino, li 23/12/2022

**F.to IL Responsabile del Servizio
avv. Salvatore Compagnone**

Copia conforme per uso amministrativo

Sant'Arpino, li _____

**IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

- ☐ **La presente deliberazione è immediatamente eseguibile per essere stata dichiarata tale dalla G.C. ai sensi del comma 4 art. 134 T.U. 267/2000**

Li , 20/12/2022

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena**

- ☐ **La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 T.U. 267/2000 con decorso di giorni 10 dalla relativa pubblicazione avutasi in data 23/12/2022**

Li, 07/01/2023

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Barattini Milena**