



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 82 DEL 01/06/2023

**LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO
PARTE VARIABILE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2023.**

L'anno duemilaventitre , il giorno uno , del mese di Giugno , alle ore 15:00, nella sala Giunta della Residenza comunale , la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

| Pos. | Cognome Nome | Carica | Pres. |
|-------------|-----------------------|---------------|--------------|
| 1 | FORONCHI FRANCA | Sindaco | P |
| 2 | BELLUZZI ALESSANDRO | Vice Sindaco | P |
| 3 | GABELLINI CLAUDIA | Assessore | P |
| 4 | ROMEIO NICOLA ANTONIO | Assessore | P |
| 5 | UGUCCIONI ALESSANDRO | Assessore | P |
| 6 | VACCARINI FEDERICO | Assessore | P |

Totale presenti n. 6

Partecipa alla Seduta con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Segretario Generale Dott. Andrea Volpini .

La Sindaca, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara la seduta valida ed aperta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di delibera n. 100 (proponente: FORONCHI FRANCA) predisposta in data 25/05/2023 dal Responsabile del Procedimento;

VISTI i seguenti pareri richiesti ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 49, comma 1, (allegati all'originale del presente atto):

- a) Parere Favorevole per la Regolarità Tecnica espresso in data 30/05/2023 dal Dirigente Responsabile del ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA - DEL PERSONALE Dott ANDREA VOLPINI / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere non necessario per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 31/05/2023 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott.ssa _RUFER CLAUDIA MARISEL/ArubaPEC S.p.A_ ;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- 1) – di approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 100

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta della Sindaca;

Ritenuto che sussistono particolari motivi d'urgenza, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

N. 100 del 25/05/2023

LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO PARTE VARIABILE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2023.

Assessore competente: FORONCHI FRANCA

**Settore proponente: ORGANIZZAZIONE E GESTIONE GIURIDICA - DEL
PERSONALE**

Dirigente responsabile:

RICHIAMATE le deliberazioni n. 75 e 76 del 22/12/2022, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2023 -2025;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 5/01/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025: assegnazione risorse finanziarie;

Premesso che in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni-Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 e che il suddetto CCNL stabilisce all'art. 79, che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo ed individua le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nonché le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;

Vista la legge n. 15/2009 e il D.lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

Visto il D.lgs. n. 165/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”, con particolare riferimento alle modifiche apportate dal sopracitato D.lgs. n. 150/2009, e art. 40 “*Contratti collettivi nazionali ed integrativi*” e art. 40 bis “*Controlli in materia di contrattazione integrativa*”;

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:*

1. alla performance individuale;

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

3. all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;

Richiamato il disposto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017: *“...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'art. 1, co. 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'art. 1, co. 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”*;

Richiamato l'art. 33 comma 2 del DL n. 34/2019 convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), che testualmente recita: *“...Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è 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 circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, si sono forniti chiarimenti in merito al D.M. 17 marzo 2020, attuativo del richiamato art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in particolare in merito all'entrata in vigore delle relative disposizioni al 20/4/2020 e la specificazione che è comunque fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio fosse inferiore al limite rilevato al 31/12/2018;

Evidenziato che, per quanto riguarda le risorse variabili, 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”;

Visto CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022 e in particolare:

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) , che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materia di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;
- gli artt. 79 e 80 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Richiamato il CCI 2019/2021 personale non dirigente, sottoscritto in data 26/9/2019, ed in particolare l'art. 9 - Premio correlato alla performance organizzativa, che testualmente recita:

“1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del competente Dirigente.”

Visto il nuovo CCNL della dirigenza dell'Area Funzioni Locali 2016 – 2018, sottoscritto in data 17/12/2020 (di seguito CCNL 17/12/2020), ed in particolare l'art. 57, che disciplinando la costituzione del Fondo retribuzione di posizione e di risultato, al comma 2 lett. b) prevede:

“b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001”;

Richiamato il CCI 2023-2025 Personale Dirigete del Comune di Cattolica, stipulato in data 21/03/2023;

Viste le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 76 del 30/11/2011, con cui si è approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- n. 89 del 21/12/2011 con cui si è approvato il manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, dipendente e con qualifica di posizione organizzativa;
- n. 128 del 5/9/2012 con cui è stata approvata la metodologia per la pesatura e graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, in linea con le previsioni dell'art. 27 del CCNL 23/12/1999;
- n. 82 del 20/5/19 ad oggetto: “Art. 13 e segg. CCNL Personale non dirigente 21/5/2018 - Approvazione regolamento conferimento, graduazione e revoca incarichi di posizione organizzativa -

Assetto aree di posizione organizzativa”;

- n. 138 dell'8/8/2019, ad oggetto: “Approvazione nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali”;

- n. 160 del 12/9/2019, ad oggetto: “Approvazione del Regolamento Comunale per la costituzione e la ripartizione del Fondo Incentivi per le Funzioni Tecniche di cui all'articolo 113 del decreto legislativo 50/2016”;

- n. 59 del 20/04/2023 ad oggetto: “Approvazione PIAO 2023 – 2025” che include il Piano della Performance;

Richiamate le seguenti d.d.:

- n. 377 del 16/05/2023 ad oggetto: “Costituzione parte stabile Fondo Risorse Decentrate anno 2023 ai sensi art. 79 del CCNL 16/11/2022 – Personale dipendente non dirigente”;

- n. 376 del 16/05/2023 ad oggetto: “Costituzione del Fondo per la Retribuzione di Posizione e di Risultato personale dirigente anno 2023 relativamente all'importo unico annuale di cui all'art. 57 comma 2 lettera a) del CCNL 2016-2018 del 17.12.2020”;

Dato atto che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell'Amministrazione Comunale, che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001;

Considerato che:

- è necessario fornire gli indirizzi per la costituzione, del suddetto fondo relativamente all'anno corrente e contestualmente sulla base degli indirizzi di cui al presente atto, provvedere alla conseguente contrattazione decentrata normativa ed economica per la distribuzione del fondo stesso;
- a tal fine è necessario esprimere fin d'ora le direttive a cui dovranno attenersi, il dirigente del settore 4 Gestione del Personale e la Delegazione di Parte Pubblica durante la trattativa per il suddetto contratto decentrato;

Viste le comunicazioni trasmesse dai Dirigenti/Responsabili ai fini dell'emanazione delle presenti linee di indirizzo, riguardanti sia proposte di progetti destinati alla performance organizzativa di cui al citato art. 9 del CCI 2019/2021, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG/piano delle performance, ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. I CCNL 2016-2018, sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016-2018 per i dipendenti - art. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 per i dirigenti), come segue:

Incentivazione prevista da specifiche norme di legge (art. 79 c. 2 lett. A CCNL 2019-2021 per i dipendenti - art. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 per i dirigenti):

- Progetto Commissioni tributarie (regolamento approvato con D.G.C. n. 19/12/2019);
- Progetto di recupero evasione imu-tari (regolamento approvato con D.G.C. n. 59 del 11/04/2019);
- Quantificazione incentivi tecnici anno 2023 (regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019);

Risorse destinate alla performance organizzativa di cui all'art. 9 del CCI 2019/2021 - Obiettivi di cui al PEG/Piano della Performance, art. 79 c. 2 lett. C CCNL 2019-2021 (solo dipendenti) :

Progetto P.L.:

a) Progetto di miglioramento legato all'attività dell'agente di prossimità, attraverso il VIGILE DI QUARTIERE.

b) Progetto legato ai controlli sulla sicurezza urbana, al fine di prevenire ed eliminare pericoli che minacciano l'incolumità e la sicurezza pubblica, che fanno seguito agli accordi sottoscritti dal Sindaco, sia con il Prefetto di Rimini, sia con il Presidente della Giunta regionale dell'Emilia Romagna, in particolare per l'intensificazione dei controlli serali, relativi al fenomeno dei raggruppamenti giovanili. Lotta al fenomeno dell'uso di alcool e droga alla guida di veicoli.

c) Progetto di mantenimento: contrasto all'abusivismo commerciale nella città, in particolare nella zona mare, sull'arenile e nelle Z.T.L. cittadine. Controllo sulla regolarità delle occupazioni di suolo pubblico e controllo delle ZTL cittadine;

d) Progetto di miglioramento. Educazione stradale nelle scuole.

Progetto Servizi educativi:

a) migliorare il servizio estivo del Nido "Celestina Re" e delle Scuole dell'Infanzia "Ventena" e "Torconca".

I progetti di cui sopra sono stati validati dal Nucleo di Validazione come da proposta trasmessa per le vie brevi e depositata agli atti dello scrivente ufficio;

Considerato pertanto opportuno fornire in questa sede indirizzi per la costituzione, da parte del Dirigente Organizzazione e Gestione Personale, della parte variabile del fondo Salario accessorio del personale dipendente e dirigente, con l'inserimento di risorse variabili, riguardanti sia proposte di progetti per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione per il personale non dirigente (art. 79 c. 2 lett. A CCNL 2019/21), sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL 2016/18 per i dipendenti – e art. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 per i dirigenti), come segue:

Incentivazione prevista da specifiche norme di legge: (art. 79 c.2 lett. a) CCNL 2019/21 per i dipendenti - art. 57 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020 per i dirigenti:

- Progetto di incentivazione avente ad oggetto la liquidazione, ai partecipanti, degli onorari e delle spese di giudizio liquidati dalle commissioni tributarie di primo e secondo grado (ai sensi regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 228 del 19/12/2019)= importo complessivo al lordo oneri a carico Ente euro **7.155,00**, con il quale si remunera la gestione del contenzioso tributario con le somme liquidate dalle Commissioni Tributarie ed incassate dalle parti soccombenti una volta che le sentenze stesse siano passate in giudicato, previo l'accantonamento in favore dell'Ente del 10% degli importi riscossi a titolo di spese; si prevede l'importo di euro 4.293,00 (netto **euro 3.244,90**), sul fondo dipendenti e 2.862,00 (netto **euro € 2.163,27**) sul fondo dirigenti, con la precisazione che la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2023;

- Progetto di recupero evasione IMU - TARI (ai sensi regolamento approvato con Delibera di Giunta n. 59 del 11 aprile 2019)= importo complessivo al lordo oneri a carico Ente euro 19.823,18, pari al 1,5% degli importi IMU TARI incassati nel corso dell'anno precedente a quello di riferimento, di cui euro 3.964,64 (netto **euro 2.996,70**) sul fondo dirigenti, euro 11.893,90 (netto **euro 8.990,10**) sul fondo dipendenti ed **euro 3.964,64** da destinare al potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate, con la precisazione che la quota relativa alla dirigenza sarà inserita nella costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza 2023, previa verifica delle condizioni legittimanti;
- Quantificazione incentivi tecnici anno 2023 (ai sensi regolamento approvato con D.G.C. n. 160 del 12/9/2019), che prevede indicativamente l'importo di **euro 70.500,00** quale quota incentivi, al netto della quota del 20% per il fondo innovazione (euro 14.100,00); tale importo, definito presuntivamente, sarà adeguato a consuntivo;

Risorse destinate alla performance organizzativa di cui all'art. 9 del CCI 2019/2021 – Obiettivi di cui al PEG/Piano della Performance, art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18 (solo dipendenti) :

Valutate le proposte di cui sopra, come indicate negli strumenti programmatori dell'Ente (PEG/Piano della Performance) vagliate preventivamente dal Nucleo di Valutazione, si ritiene di individuare, in relazione agli obiettivi e finalità che l'Amministrazione si propone di conseguire, i seguenti progetti:

Progetto P.L. cui viene destinato l'importo di **euro 2.600,00**

Progetto Servizi educativi cui viene destinato l'importo di **euro 2.491,31**

Gli importi di cui sopra potranno essere liquidati previa verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, del conseguimento degli stessi a consuntivo dell'attività svolta;

Ritenuto di esprimere, inoltre i seguenti indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte variabile del Comparto Regioni ed Funzioni Locali relativo all'anno corrente:

- Le quote relative agli incrementi annuali di cui all'art 79 comma 1, lett. b) (euro 84,50 a dipendente in servizio alla data del 31/12/2018) di competenza degli anni 2021 e 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023;

-è intenzione di questa amministrazione aumentare lo stanziamento per le Elevate Qualificazioni pari ad euro 8.000,00, senza impattare sul fondo del personale dipendente ; precisando che quest'ultimo raggiunge il limite massimo consentito rispetto al limite del trattamento accessorio 2016 ex art. 23, c. 2 del Dlgs 75/2017;

- è intenzione di questa amministrazione dar corso alla procedura di assegnazione dei differenziali stipendiali, secondo i criteri che saranno decisi nel nuovo CCDI in fase di contrattazione, con decorrenza dal 01/01/2023, per un importo annuo di € 15.000,00;

In merito alla contrattazione normativa 2023-2025 fornisce i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica atti a garantire:

- l'adozione di un contratto decentrato normativo scrupolosamente rispettoso della legge e delle disposizioni contenute nel CCNL 2019/2021 vigenti;

- la previsione di nuove e rinnovate modalità di definizione delle indennità previste dal nuovo CCNL e da questi demandate a livello decentrato;

- che il contenuto del CCDI non possa essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti

Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti, né trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;

- che la ripartizione delle risorse decentrate annuali garantisca l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 79 CCNL 16.11.22; sono fatte salve, in ogni caso, tutte le piccole modifiche non sostanziali che la delegazione ritenga opportune;

- che la presente deliberazione, concretizzandosi quale atto di mero indirizzo, non richiede i pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) della legge 243/2102;

Visti:

- l'art. 48 c.2 del D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- gli artt. 40 c. 3 e 40 bis del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- gli artt. 18, 19 e 31 del D.lgs. 150/2009
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il CCNL 16.11.2022

P R O P O N E

- 1) di esprimere gli indirizzi per la costituzione variabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. art. 79 del CCNL 16.11.2022 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativi all'anno 2023 e di autorizzare l'inserimento delle risorse variabili nei modi e nei termini riportati in premessa;
- 2) di esprimere le direttive alle quali dovrà attenersi la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, nel contrattare con la Delegazione Sindacale un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo 2023-2025 ed economico 2023, adeguato alle disposizioni del nuovo CCNL funzioni locali, per il personale non dirigente, che dovrà essere sottoposta a questa Giunta Comunale e all'organo di revisione contabile per l'autorizzazione e la definitiva stipula, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prevista ai sensi del D.lgs. 150/2009, nei modi e nei termini riportati in premessa;
- 3) di dare atto che il responsabile del procedimento è il Dirigente del settore 4
- 4) di inviare comunicazione telematica del presente atto ai seguenti uffici:
- 5) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto

.....

VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO

LA SINDACA
FRANCA FORONCHI

IL SEGRETARIO COMUNALE
ANDREA VOLPINI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)