



Immagine esportata da 12, comma 2 L.R. 44/01
Subsecretario Comunale

COMUNE DI CERDA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 107 del Registro **Oggetto: Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la proroga degli accordi integrativi per l'anno 2022 per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo 2022 – parte economica per il personale dipendente.**

Anno 2022

L'anno duemilaventidue addì VENTINOVE alle ore 11,00 del mese di DICEMBRE nel Comune di Cerda e nella casa comunale, in seguito a regolare convocazione del Sindaco ai sensi dell'art. 13 della L. R. 26 agosto 1992 n. 7, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Sigg:

N.	Cognome Nome	Carica	Presente	Assente
1	GERACI Salvatore	Sindaco		A
2	LANZA Carmelo Salvatore	Assessore		A
3	GUIDA Floriana	Assessore	P	
4	VIVIRITO Cristian	Assessore	P	
5	AMODEO Giuseppe	Vice Sindaco	P	

TOTALE PRESENTI N. 3

TOTALE ASSENTI N. 2

Assume la Presidenza il Sindaco ^{VICE} AMODEO GIUSEPPE Geraci Salvatore che, assistito dal Segretario Generale Dott. Salvatore Pignatello, dichiara legale la presente riunione ed invita a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Pareri espressi sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000, recepito dalla l.r. 30/2000.

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Addì _____

Il Responsabile del Servizio

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Addì _____

Il Responsabile del Servizio Finanziario

OGGETTO: Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la proroga degli accordi integrativi per l'anno 2022 per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo 2022 – parte economica per il personale dipendente.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- ai sensi e per gli effetti dell'art.40, comma 3-bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”.*
- la fase negoziale che le amministrazioni comunali devono realizzare per giungere alla stipula del Contratto Decentrato Integrativo, prende avvio da un atto della Giunta comunale, nel quale vengono fornite direttive al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL, sulle materie che il contratto nazionale rimette alla competenza della contrattazione decentrata.

DATO ATTO che:

- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo di lavoro del comparto enti locali, che all'art. 7 prevede i soggetti e le materie destinati alla contrattazione integrativa;
- l'art. 8 comma 1 del CCNL 2016/2018 prevede che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie 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;
- a seguito del nuovo CCNL la delegazione trattante è stata ricostituita come previsto dall'art. 8, comma 2, del CCNL 2016/2018 con Delibera n. 57/2018;
- l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 prevede che nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici del personale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, e che a decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 è abrogato;

PRESO ATTO che questo Ente deve dotarsi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2021/2022 per definire gli istituti giuridici ed economici attinenti le materie che il contratto nazionale demanda alla contrattazione;

PRECISATO CHE il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

CONSIDERATO che la giunta comunale ha il compito di formulare indirizzi alla delegazione trattante, preventivamente all'avvio delle trattative, che hanno come finalità quella:

- 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 prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi di performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;

Dato atto che l'ipotesi di contratto decentrato integrativo deve essere accompagnata da una relazione illustrativa redatta nel rispetto delle indicazioni contenute nella circolare RGS n. 25/2012;

Dato atto che:

- il fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti anno 2022 è stato costituito con determina R.G. n. 712 del 21.12.2022 secondo le seguenti risultanze:
 - Parte stabile € 158.718,96 di cui 67.021,70 stabilmente imputate (quota indennità di comparto, progressione orizzontali già attribuite al personale in servizio) € 91.697,26 differenza residua dalle risorse stabili seggette a contrattazione decentrata;
 - Parte variabile € 65.166,85 non soggetto a limite di cui all'art 23 comma 2 D.Lgs n. 75/2017;
- ai sensi del Principio contabile applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/2 del D.Lgs. 118/2011, punto 5.2 *“Le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, sono stanziare e impegnate in tale esercizio. 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. 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...”*;

Considerato che:

- a tutt'oggi non si è potuto provvedere alla definizione della contrattazione, anche se i bilanci stabilmente riequilibrati per gli anni 2016/2020, sono stati approvati, il Collegio dei Revisori non ha espresso il necessario parere di compatibilità finanziaria ai sensi dell'art. 40bis c. 1 del D.lgs. 165/2001;
- **i contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia (ai sensi dell'art. 4 comma 4, CCNL del 22.1.2004 come confermato dall'art. 8, comma 7, CCNL 21/05/2018) fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;**
- lo stanziamento di risorse variabili comprende solo le quote di risorse previste dal comma 3, lett. c), dell'art. 67 CCNL 21/05/2018 come stabilito dal combinato disposto dell'art. 67, comma 6, e dall'art. 70ter del CCNL 21/05/2018, destinate a finanziare compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle disposizioni legislative ivi richiamate;
- il principio contabile applicato alla contabilità finanziaria allegato 4.2 al D.Lgs. 118/2011 al punto 5.2 recita: *“... 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”.... “Nel caso in cui il fondo è stato costituito nell'anno di riferimento ma il contratto decentrato non venga sottoscritto entro l'esercizio, acquisita la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Infatti, non potendo assumere l'impegno né mantenere la prenotazione in assenza di una obbligazione giuridicamente perfezionata, “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”;*

Dato atto che nella seduta della delegazione trattante del 29/07/2020 è stata formulata e condivisa l'ipotesi di accordo normativo adeguando il contratto decentrato vigente al nuovo CCNL 2016/2018, ed in particolare:

- a) *individuando, in sede di contrattazione decentrata, le misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*

- b) *individuando, in sede di contrattazione decentrata, il valore dell'indennità di cui all'art. 55-sexies del CCNL (Indennità di funzione P.M.) nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.*
- c) *individuando, in sede di contrattazione decentrata, la parte giuridica del CCDI, con particolare riferimento all'istituto dei compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale, prevedendo uno specifico collegamento, come previsto dal CCNL, con gli obiettivi del settore (performance organizzativa) ed individuando i criteri per l'applicazione dell'art. 69 (differenziazione del premio individuale), che prevede una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.*

Ritenuto, dunque, necessario impartire il seguente indirizzo della Giunta comunale prevedendo, nelle more dell'approvazione dei bilanci previsti nel bilancio stabilmente riequilibrato approvato da parte del Ministero dell'Interno, l'applicazione degli istituti per il salario accessorio per l'anno 2022 ed in particolare:

1. *Confermare per l'anno 2022, al fine di dare la necessaria continuità alle prestazioni rese dal personale che ricopre compiti di rilevante responsabilità e di garantire l'efficienza delle attività allo stesso ascritte, e, comunque, fino alla revisione e verifica dell'istituto secondo le nuove regole previste nel CCNL 2016/2018, le indennità per specifiche responsabilità vigenti avviando, contestualmente, un confronto con le OO.SS., fermo rimanendo le necessarie modifiche conseguenti a trasferimenti di personale e/o processi di riorganizzazione. In particolare in sede di contrattazione dovrà essere eventualmente rivisto il sistema delle indennità di specifica responsabilità vigente, adeguandolo a quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018, contrattando i criteri generali ex art. 7 comma 2 lett. f), con l'obiettivo di individuare un nuovo sistema che permetta di gratificare economicamente chi effettivamente svolga la propria attività con un maggior carico di responsabilità rispetto a personale appartenente alla medesima categoria. Gli eventuali incrementi previsti dal CCNL potranno essere applicati solo a seguito di nuovo accordo decentrato.*
2. *Confermare per l'anno 2022 e comunque, fino alla stipula di nuovo accordo decentrato, tutti gli istituti contrattuali non incompatibili con il nuovo CCNL 2016/2018 ed in particolare le indennità di disagio, rischio e maneggio valori:*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, le misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, il valore dell'indennità di cui all'art. 55-sexies del CCNL (Indennità di funzione P.M.) nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, la parte giuridica del CCDI, con particolare riferimento all'istituto dei compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale, prevedendo uno specifico collegamento, come previsto dal CCNL, con gli obiettivi del settore (performance organizzativa) ed individuando i criteri per l'applicazione dell'art. 69 (differenziazione del premio individuale), che prevede una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.*
 - *Confermare per l'anno 2022 le indennità di disagio, rischio e maneggio valori;*
 - *Confermare per gli anni 2022, le indennità di reperibilità e indennità per attività prestata nei giorni festivi e turnazione.*

Dato atto che dovranno essere studiati degli ulteriori correttivi che permettano di premiare solo una percentuale limitata del personale, intervenendo sul sistema di valutazione vigente ed eliminando le valutazioni massime "a pioggia" da parte dei dirigenti. Si rileva che l'applicazione di un corretto ed equo sistema di valutazione è propedeutica alla possibilità di attivare l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria, di cui all'art. 16 del CCNL, tenuto conto che la progressione è riconosciuta "in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti", e che le stesse sono attribuite "in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto".

VISTI:

- l'art.48, comma 2, del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i dipendenti degli Enti Locali;

Dato atto che non vengono richiesti i pareri ai sensi dell'art. 49 c.1 del D.Lgs. 267/2000, come da ultimo modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.L. 174/2012 ed ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, trattandosi di atto di mero indirizzo;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge,

PROPONE

- 1) **Di prendere atto** che nella seduta della delegazione trattante del 29/07/2020 è stata formulata e condivisa l'ipotesi di accordo normativo adeguando il contratto decentrato vigente al nuovo CCNL 2016/2018 ma non si è potuto procedere alla definitiva sottoscrizione per mancanza del parere del Collegio dei Revisori, stante l'assenza del Bilancio di Previsione corrente;
- 2) **Di prendere atto** inoltre che i contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia (ai sensi dell'art. 4 comma 4, CCNL del 22.1.2004 come confermato dall'art. 8, comma 7, CCNL 21/05/2018) fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;
- 3) **Di impartire** il seguente indirizzo della Giunta comunale, l'applicazione degli istituti per il salario accessorio per l'anno 2022 ed in particolare:
 - a) *Confermare per l'anno 2022, al fine di dare la necessaria continuità alle prestazioni rese dal personale che ricopre compiti di rilevante responsabilità e di garantire l'efficienza delle attività allo stesso ascritte, e, comunque, fino alla revisione e verifica dell'istituto secondo le nuove regole previste nel CCNL 2016/2018, le indennità per specifiche responsabilità vigenti avviando, contestualmente, un confronto con le OO.SS., fermo rimanendo le necessarie modifiche conseguenti a trasferimenti di personale e/o processi di riorganizzazione. In particolare in sede di contrattazione dovrà essere eventualmente rivisto il sistema delle indennità di specifica responsabilità vigente, adeguandolo a quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018, contrattando i criteri generali ex art. 7 comma 2 lett. f), con l'obiettivo di individuare un nuovo sistema che permetta di gratificare economicamente chi effettivamente svolga la propria attività con un maggior carico di responsabilità rispetto a personale appartenente alla medesima categoria. Gli eventuali incrementi previsti dal CCNL potranno essere applicati solo a seguito di nuovo accordo decentrato.*
 - b) *Confermare per l'anno 2022 e comunque, fino alla stipula di nuovo accordo decentrato, tutti gli istituti contrattuali non incompatibili con il nuovo CCNL 2016/2018 ed in particolare le indennità di disagio, rischio e maneggio valori:*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, le misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, il valore dell'indennità di cui all'art. 55-sexies del CCNL (Indennità di funzione P.M.) nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, la parte giuridica del CCDI, con particolare riferimento all'istituto dei compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale, prevedendo uno specifico collegamento, come previsto dal CCNL, con gli obiettivi del settore (performance organizzativa) ed individuando i criteri per l'applicazione dell'art. 69 (differenziazione del premio individuale), che prevede una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.*
 - *Confermare per l'anno 2022 le indennità di disagio, rischio e maneggio valori;*
 - *Confermare per gli anni 2022 le indennità di reperibilità e indennità per attività prestata nei giorni festivi e turnazione.*
- 4) **Di dare atto** che ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies del D.lgs. 165/2001 "A corredo di ogni Contratto Integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e delle Finanze d'Intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 Bis c. 1"; di

trasmettere il presente provvedimento alla Delegazione trattante di parte pubblica, per l'adozione degli atti di competenza;

- 5) **di demandare** al Presidente della Delegazione trattante l'avvio delle trattative;
- 6) **di trasmettere** il presente atto alle RSU, alle OO.SS.;
- 7) **di pubblicare** il presente atto all'albo pretorio on line e nel sito internet in "Amministrazione Trasparenza" sottosezione "personale – contrattazione decentrata integrativa";
- 8) **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991 s.m.i.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto lo Statuto Comunale;

Visti:

- l'art. 48, comma 2 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- I CCNL nazionali del comparto Regioni ed Autonomie Locali;

Dato atto che non vengono richiesti i pareri ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000, come da ultimo modificato dall'art. 3, c. 1 lett. b) D.L. 174/2012 ed ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, trattandosi di atto di mero indirizzo;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge.

DELIBERA

- 1) **Prendere atto** che nella seduta della delegazione trattante del 29/07/2020 è stata formulata e condivisa l'ipotesi di accordo normativo adeguando il contratto decentrato vigente al nuovo CCNL 2016/2018 ma non si è potuto procedere alla definitiva sottoscrizione per mancanza del parere del Collegio dei Revisori, stante l'assenza del Bilancio di Previsione corrente;
- 2) **Prendere atto** inoltre che, i contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia (ai sensi dell'art. 4 comma 4, CCNL del 22.1.2004 come confermato dall'art. 8, comma 7, CCNL 21/05/2018) fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;
- 3) **Di impartire** il seguente indirizzo della Giunta comunale prevedendo, , l'applicazione degli istituti per il salario accessorio per l'anno 2022 ed in particolare:
 - a) *Confermare per l'anno 2022, al fine di dare la necessaria continuità alle prestazioni rese dal personale che ricopre compiti di rilevante responsabilità e di garantire l'efficienza delle attività allo stesso ascritte, e, comunque, fino alla revisione e verifica dell'istituto secondo le nuove regole previste nel CCNL 2016/2018, le indennità per specifiche responsabilità vigenti avviando, contestualmente, un confronto con le OO.SS., fermo rimanendo le necessarie modifiche conseguenti a trasferimenti di personale e/o processi di riorganizzazione. In particolare in sede di contrattazione dovrà essere eventualmente rivisto il sistema delle indennità di specifica responsabilità vigente, adeguandolo a quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21/5/2018, contrattando i criteri generali ex art. 7 comma 2 lett. f), con l'obiettivo di individuare un nuovo sistema che permetta di gratificare economicamente chi effettivamente svolga la propria attività con un maggior carico di responsabilità rispetto a personale appartenente alla medesima categoria. Gli eventuali incrementi previsti dal CCNL potranno essere applicati solo a seguito di nuovo accordo decentrato.*
 - b) *Confermare per l'anno 2022 e comunque, fino alla stipula di nuovo accordo decentrato, tutti gli istituti contrattuali non incompatibili con il nuovo CCNL 2016/2018 ed in particolare le indennità di disagio, rischio e maneggio valori:*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, le misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*

- *individuando, in sede di contrattazione decentrata, il valore dell'indennità di cui all'art. 55-sexies del CCNL (Indennità di funzione P.M.) nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.*
 - *individuando, in sede di contrattazione decentrata, la parte giuridica del CCDI, con particolare riferimento all'istituto dei compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale, prevedendo uno specifico collegamento, come previsto dal CCNL, con gli obiettivi del settore (performance organizzativa) ed individuando i criteri per l'applicazione dell'art. 69 (differenziazione del premio individuale), che prevede una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.*
 - *Confermare per l'anno 2022 le indennità di disagio, rischio e maneggio valori;*
 - *Confermare per gli anni 2022 le indennità di reperibilità e indennità per attività prestata nei giorni festivi e turnazione.*
- 3) **Dare atto** che ai sensi dell'art. 40 c. 3 sexies del D.lgs. 165/2001 "A corredo di ogni Contratto Integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e delle Finanze d'Intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 Bis c. 1"; di trasmettere il presente provvedimento alla Delegazione trattante di parte pubblica, per l'adozione degli atti di competenza;
- 4) **Demandare** al Presidente della Delegazione trattante l'avvio delle trattative;
- 5) **Trasmettere** il presente atto alle RSU, alle OO.SS.;
- 6) **Pubblicare** il presente atto all'albo pretorio on line e nel sito internet in "Amministrazione Trasparenza" sottosezione "personale – contrattazione decentrata integrativa";

Successivamente la Giunta stante l'urgenza di adottare il presente provvedimento al fine di addivenire in tempi brevi agli adempimenti previsti, con successiva votazione, resa per alzata di mano, dichiara la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91, avendo la votazione sull'immediata esecutività riportato il consenso unanime dei presenti.

Letto, approvato e sottoscritto.

Vice-
IL SINDACO
f.to Salvatore Geraci/
ANGELO GIUSEPPE

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to VIVIRATO CRISTIAN

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Dott. Salvatore Pignatello

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale, li 29 DIC 2022

Visto: **IL SINDACO**

IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore PIGNATELLO

Affissa all'Albo Pretorio il _____

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI

Defissa all'Albo Pretorio il _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale del Comune;

CERTIFICA

che copia integrale della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 comma 1 della L.R. n. 44/91 così come modificata dall'art. 127 comma 21 L.R. 17 del 28.12.04, è stata/sarà pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune il giorno per rimanervi per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to

Su conforme attestazione del Responsabile delle Pubblicazioni incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio, si certifica l'avvenuta pubblicazione come sopra indicata e che entro il termine di gg.15 dalla data di pubblicazione non è stato prodotto a quest'Ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to

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

ATTESTA

29 DIC 2022

che la presente deliberazione e' divenuta esecutiva il giorno

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 12, comma 1, della l.r. 44/91.

È stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della l.r. 44/91

Dalla Residenza Municipale, li 29 DIC 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to.....**IL SEGRETARIO GENERALE**.....

Dott. Salvatore PIGNATELLO