	Comune di Borgo Ticino *codice Ente C_C816*	Giunta Comunale (G.C.)	
		Nr. **152**	**Data** **11/10/2022**
	OGGETTO: APPROVAZIONE INDIRIZZI DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2022.		

Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto:
APPROVAZIONE INDIRIZZI DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2022.

Originale

L'anno 2022 addì 11 del mese di Ottobre alle ore 15.00, convocata nei modi prescritti, nella solita sala del Municipio è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

1)	**Marchese Geom. Alessandro**	**Sindaco**	**SI**
2)	**Mete Christian**	**Consigliere_Ass**	**SI**
3)	**Mastroianni Maria**	**Consigliere_Ass**	**SI**
4)	**Gugliotta Michele**	**Assessore**	**SI**
5)	**Vescio Antonella**	**Consigliere_Ass**	**SI in videoconferenza**

Assiste il Segretario Comunale Regis Milano Dr. Michele che verbalizza.

Riconosciuta la validità della seduta il Sig. Marchese Geom. Alessandro, nella sua qualità di Sindaco.

Assunta la Presidenza e dichiarata aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

La seduta si è tenuta in presenza e/o in videoconferenza, ai sensi del "Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali comunali in modalità telematica", approvato con deliberazione C.C. n. 18 in data 26.04.2022.

OGGETTO: Approvazione Indirizzi delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2022.

Il Segretario Comunale all'inizio dei lavori chiede se i presenti, rispetto agli argomenti posti all'esame dell'odierna Giunta Comunale, abbiano dovere di astenersi, essendo coinvolti interessi propri o di loro parenti ed affini fino al 4° grado. Nessuno dei presenti dichiara la sussistenza del dovere di astenersi.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:
- che l'art. 40 del D.Lgs. 303.2001 n. 165 e s.m.i., ed ultimo CCNL EE.LL. del 21.05.2018 prevede all'art. 7 per ciascun Ente, di provvedere alla sottoscrizione, a livello locale, di un contratto integrativo decentrato, finalizzato a disciplinare ed applicare, al personale dipendente, i vari istituti contrattuali, tra cui al comma 4 lett. a): *i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
- che l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL su citato, prevede altresì 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;
- che lo stesso art. 8, al comma 7, nella parte in cui prevede: *"Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi",* sancisce il principio dell'ultrattività delle disposizioni previste nel contratto integrativo, in ogni caso fatte salve le incompatibilità con eventuali norme introdotte da nuovi CCNL, come peraltro precisato, tra l'altro, dalla Corte dei Conti del Molise nella delibera n. 1/2020;
- che con deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 21.05.2019, dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato, il primo accordo relativo ai nuovi criteri di nomina per l'anno 2019 delle posizioni organizzative, unitamente all'autorizzazione Delegazione di Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo riferito alle posizioni organizzative per l'anno 2019;
- che con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 146 del 10.12.2019, dichiarata immediatamente esecutiva, è stata approvata la pre-intesa di accordo relativo al Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2019 riferito al periodo 01.01.2019 - 31.12.2021, e conseguente autorizzazione alla sottoscrizione avvenuta in data in data 04.12.2020;

Richiamata:
- la deliberazione G.C. n. 139 del 13.10.2020, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come segue:
  - Segretario comunale pro tempore - Dott. Regis Milano Michele - Organo Monocratico;

Considerato:
- che con deliberazione della Giunta comunale n. 72 del 26.04.2022, dichiarata immediatamente esecutiva, è stato approvato, in via provvisoria, il Piano di assegnazione delle Risorse Economico a sostegno degli Obiettivi riferito alla sola struttura economica che sia allega sotto la lett. A), unitamente al Piano delle Performance per l'esercizio 2022 che sia allega sotto la lett. B); ed i piani di attività dei servizi di Borgo Ticino per l'anno 2022, uniti alla deliberazione sotto le lettere C), D), E), F) e G), resi dai singoli Responsabili di Servizio, sia pure in attesa dell'emanazione dei

provvedimenti ministeriali attuativi del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), di cui all'art. 6.1 del D.L. n. 80/21, convertito in L. n. 113/21, successivamente approvato;
- che con la succitata deliberazione G.C. n. 72/2022, è stata assunta rinviando il successivo utilizzo delle risorse riferite alla performance organizzativa ed individuale nell'ambito del fondo 2022, ancora da definire ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 2018, quale verrà costituito con determina dal Responsabile dell'Area Finanziaria, unitamente alla relazione economico finanziaria relativa, compatibilmente al rispetto delle norme contrattuali e delle previsioni di bilancio per l'anno 2022;

Richiamate:
- le successive deroghe intervenute, in ragione delle problematiche normative, riferite ancora all'applicazione per l'anno 2022 del disposto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 e s.m.i., rispetto ai limiti inizialmente posti, rispettivamente:
  - dall'art. 11, comma 1 del d.l. n. 135/2018 convertito in legge n. 12/2019 sugli aumenti stipendiali decisi dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
  - dall'art. 11-bis, comma 2 del medesimo d.l. n. 135/2018 per cui l'iniziale tetto del 2016 debba essere in realtà adeguato a quello ricavato in base al personale in servizio al 31.12.2018;
  - dall'art. 1 comma 870 della legge n. 178/2020 che consente l'incremento del salario accessorio oltre il tetto del 2020, utilizzando i risparmi del lavoro straordinario, peraltro già previsto dall'art. 67, comma 3 lett. e) del C.C.N.L. 2018;
  - dall'art. 1 commi 993-995 della medesima legge n. 178/2020 che ha modificato l'art 15, comma 1 del d.l. 18/2020, estendendo per il 2021 l'esclusione della spesa per straordinario della polizia locale dal tetto del 2016;
  - della possibilità ancora di *"adeguamento"* in aumento o diminuzione riferite all'anno 2018 del fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art. 33 comma 2, ultimo periodo del d.l. n. 34/2019, convertito nella legge 28.06.2019 n. 58;
- che occorre inoltre tenere conto, ai fini della corretta individuazione del fondo 2022, quale verrà costituito con determina dal Responsabile dell'Area Finanziaria, sia del salario accessorio che delle indennità delle Posizioni organizzative presenti, ai sensi del già citato art. 67 del C.c.n.l. 2018;

Richiamate altresì:
- sempre in ordine a quanto riportato dal su citato art. 22, comma 2 ultimo periodo del d.l. 34/2019, per la determinazione del trattamento accessorio del personale degli enti locali per l'attuale esercizio 2022, che il riferimento deve essere al personale presente in questo Comune al 31.12.2018 unitamente alle variazioni assunzionali già previste per il medesimo sopra richiamate, tenendo conto di quanto affermato dalla Corte dei Conti Sez. Lombardia con parere Del. n. 90 nell'adunanza del 28.07.2020:

  " Per la determinazione del " valore medio pro-capite" occorre considerare (sommare) sia il valore del fondo relativo alle risorse per la contrattazione decentrata sia le risorse destinate alla remunerazione delle P.O. L'interpretazione letterale dell'art 33 della D.L.34/2019 nella parte sopra riportata non consente una scissione tra le due componenti in quanto la disposizione in commento dopo aver affermato la necessità di garantire "l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa " aggiunge l'espressione "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".";
- quanto ancora affermato dalla C.d.C. Sez. Toscana n. 01/2021 in merito all'art. 11, comma 2 del d.l. n. 135/2018 già citato, rispettivamente:

  "Con riferimento, poi, al contenuto della norma, può senz'altro affermarsi che l'art. 11, comma 2, DL n. 135/2018 esplica i propri effetti con riferimento alle sole posizioni organizzative istituite in base ai CCNL precedenti a quello sottoscritto nel 2018 ed ancora

in essere alla data di entrata in vigore di quest'ultimo, in quanto prorogate o proseguite ai sensi dell'art. 13 comma 3 del medesimo CCNL (o conferite nel corso del periodo transitorio), risultando invece preclusa l'applicazione nel caso di posizioni organizzative istituite ai sensi del nuovo CCNL, rispetto alle quali vale pertanto il tetto fissato dall'art. 23, comma 2, del DL n. 75/2017 (in termini, Sezione Lombardia, delib. n. 210/2019/PAR)";

Richiamato altresì:

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

- comma 4: un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
- comma 5, apposite risorse da destinare:
- lett. a) per la componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento della dotazione organica, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici de personale;
- lett. b) per la componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

- il medesimo art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

Preso atto:

- come è ormai noto, che in data 04.08.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che riguarda il personale non dirigente di questo Comune, comportante numerose modifiche ed innovazioni che impattano sulla gestione del personale;

Dato atto:

- che l'Amministrazione, già in attesa della sottoscrizione definitiva di detto Contrato Collettivo, in vista dell'approssimarsi della fine dell'anno ha ritenuto opportuno pervenire oltre alla costituzione, alla destinazione ed utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, già oggetto dell'incontro sindacale in data 21.07.2022;

Osservata:

- la necessità di dovere evidenziare in ogni caso in merito alla tempistica su citata, che l'ipotesi di CCNL 2019 - 2021, all'art. 79, comma 7, prevede comunque che la nuova disciplina relativa alla costituzione del fondo per le risorse decentrate si applichi dall'anno 2023; dal 1° gennaio di tale anno dovranno pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, fatte salve quelle richiamate dalle nuove disposizioni, per cui il fondo per le risorse decentrate del 2022 va costituito ancora secondo le regole del tutt'ora vigente art. 67 del CCNL 21/05/2018, e salvo ancora alcune eccezioni, rispettivamente:.

a) - che tra dette eccezioni rietra, riferite alle risorse "stabili", l'inserimento di un importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, con decorrenza retroattiva dall'01.01.2022, previsto dall'art. 79, comma 1, lett. b) e combinato comma 6;

b) - che in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604, della legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), è possibile incrementare dall'anno 2022, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c), (risorse variabili per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti), quelle di cui all'art. 17, comma

6 (risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 (art. 79, comma 3);
c) - che dette risorse, tra l'altro, essendo finalizzate a quanto previsto dall'art. 3, comma 2, del d.l. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i., poiché compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, possono essere superati, secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro e nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.

Ritenuto:
- che per poter inserire tali risorse nel fondo, l'art. 79, comma 5, dell'Ipotesi di C.C.N.L. 2019 - 2021, sono previste due possibilità in alternativa tra loro, subordinatamente che la contrattazione relativa la 2022 non sia definita, rispettivamente:
  - *la prima:* le quote relative agli incrementi annuali delle risorse "stabili" di cui alla precedente lett. a), di competenza degli anni 2021 e 2022, e quelle relative agli incrementi annuali di cui alla precedente lett. b), di competenza dell'anno 2022, sono computate, quali risorse una tantum, nel fondo relativo al 2023;
  - *la seconda:* la quota relativa agli incrementi annuali delle risorse "stabili" di cui alla precedente lett. a), di competenza dell'anno 2021, non tenendo conto del 2022, e ferma restando la natura variabile e una tantum della stessa, e quelle relative agli incrementi annuali di cui alla precedente lett. b), di competenza dell'anno 2022, sono computate nella costituzione del fondo 2022, qualora la contrattazione relativa a tale anno non sia stata ancora definita.
- che in considerazione che, ad oggi, il CCNL 2019-2021, non è definitivamente sottoscritto e che, quindi, le norme sopra richiamate non sono ancora applicabili, si ritiene al momento più agevole proporre di optare per la prima ipotesi, anche per non protrarre troppo la costituzione del fondo per l'anno 2022;
- che in entrambi i casi, comunque, le risorse relative alle annualità 2021 e 2022 saranno ugualmente riconosciute al personale interessato.

Ritenuto:
- a fronte delle richiamate previsioni normative, giurisprudenziali e dalle previsioni del prossimo C.C.N.L. 2019 - 2021 ancora non pubblicato, con i connessi problemi e soluzioni, di fornire alla delegazione trattante datoriale di parte pubblica, gli indirizzi per la contrattazione integrativa relativa al solo anno 2022, nonché per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022;

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

Ribadito:
- che la costituzione del fondo è di competenza esclusivamente datoriale, per cui l'Amministrazione potrà ovviamente decidere in piena autonomia come procedere per l'anno 2022, tenendo conto che per poter optare per una delle due ipotesi su citate, è necessario che la contrattazione integrativa relativa a tale anno non sia stata ancora definita;

Tenuto conto altresì:

- che in sede di costituzione del fondo 2022 ed unita Relazione Economica Finanziaria, come per l'anno 2021, oltre la quantificazione del salario accessorio di cui al citato art. 67 del C.c.n.l. 2016 - 2018 sopra richiamato, per quanto applicabile comprendente il rinnovo delle previsioni di parte variabile di cui al comma 5 del medesimo articolo 67, concorrono alle previsioni per la ripartizione delle risorse in sede di contrattazione per l'anno 2022, non ancora conclusa, anche le risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Visto:
- il bilancio di previsione per il triennio 2022 - 2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 54 del 23.12.2021;

Visto:
- l'art. 40, comma 3-quinques, 3° periodo, del d.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede 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 d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Richiamato:
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione G.C. n. n. 44 in data 18.07.2013, unitamente alle deliberazione della Giunta comunale n. 06 in data 26.01.2016, dichiarata immediatamente esecutiva, di approvazione dei sistemi di valutazione che hanno trovano applicazione dall'anno 2016 ed a seguire ancora per l'anno 2021 ed in attesa di aggiornamento, in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché di merito e premi;

Ritenuta:
- nel rispetto dei vincoli e degli strumenti di cui sopra, la possibilità di mettere a disposizione il fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2022, con la riconferma delle risorse aggiuntive variabili per gli utilizzi previsti dall'art. 15 del CCNL 21/05/2018, tra cui, in particolare, il rinnovo di posizioni organizzative già previste per l'anno 2018;

Evidenziato che, in capo al responsabile del procedimento e ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale, non sussiste conflitto d'interessi, neppure potenziale;

Visto il vigente Piano triennale di prevenzione della corruzione;

Preso atto:
- del venire meno del parere favorevole del Responsabile del Servizio competente per l'Area Amministrativa e contabile, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i., trattandosi di mero atto di indirizzo delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa e destinazione risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per il personale per l'anno 2022.

Osservato:
- la competenza della Giunta comunale ai sesni dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge.

D E L I B E R A

1. Di fornire alla delegazione trattante, nominata con deliberazione G.C. n. 139 del 13.10.2020, i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente relativa all'anno 2022:
   - La conferma della costituzion del fondo salario accessorio 2022, come disposto dall'art. 79, comma 7 dell'Ipotesi di C.C.N.L. 2019-2021, rinviando la nuova disciplina relativa alla costituzione del fondo per le risorse decentrate all'anno 2023;
     In subordinazione, in ordine alle eccezioni previste l'art. 79, comma 5, dell'Ipotesi di C.C.N.L. 2019 - 2021, richiamate in narrativa, rispetto alle due possibilità previste in alternativa tra loro, l'ipotesi che si propone: l'inserimento di un importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31/12/2018, con decorrenza retroattiva dall'01.01.2022, previsto dall'art. 79, comma 1, lett. b) e combinato comma 6, in subordine alla disponibilità di bilancio;
     Tali indirizzi rimangono fermi solo a seguito dell'avvenuta pubblicazione dell'Ipotesi del C.C.N.L. 2019-2021, con la conseguente efficacia:
   - Riconferma dei criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità contrattuali sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte;
   - Eventuale possibilità di concordare la progressione orizzontale per quanti appartengano alla sola categoria economica iniziale, secondo i nuovi criteri previsti dall'Ipotesi di C.C.N.L. 2019-2021, subordinatamente alla disponibilità del Fondo salario accessorio per l'anno di 2022;
   - Utilizzo delle risorse decentrate stabili previste al netto delle quote di destinazione fisse per il pagamento delle indennità e compensi come già previsti per l'anno 2021, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
   - Utilizzo della restante quota del fondo stabile unitamente alle risorse di parte variabile previste, con possibilità di eventuali adeguamenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali; nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale che dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano obiettivi della performance per il periodo 2022, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n.06/2016;
   - Rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;
   - Utilizzo nell'ambito dei limiti di cui alla corretta individuazione del fondo 2022, della previsione che si conferma nella somma di € 9.000,00= ai sensi dell'art. 67, comma 5 del C.C.N.L. 21.05.2018, sia per l'incremento del salario accessorio che delle indennità per le Posizioni organizzative che sono presenti per l'anno 2022;

2. Di prevedere, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per tutto il personale per l'anno 2022, oltre alle altre quote previste dall'art. 67, per le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 21/05/2018, le risorse aggiuntive variabili rispettivamente:
   - le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi realizzati nel corso del 2022, come previsto nel PEG/piano obiettivi della performance; nonché per la corresponsione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni organizzative;

3: Di dare atto che la spesa derivante da quanto sopra trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2022 per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenuto conto dei principi contabili previsti dal d.lgs. n. 118/2011 e s.m.i. e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale citati in narrativa;

4. Di dare atto del conferimento al Responsabile del Servizio finanziario degli adempimenti derivanti, in specie per assicurare i conseguenti impegni di spesa.

5. Di dare atto, rispetto al contratto integrativo scaduto per la parte economica, la necessità del rinnovo entro l'anno 2022, definito in base alle nuove regole dell'ultima Ipotesi del CCNL del 04.08.2022, comprendente la costituzione del fondo per l'anno di riferimento, onde consentire di procedere ai conseguenti impegni di spesa relativi ai trattamenti economici accessori da riconoscere ai dipendenti in base ai criteri definiti nell'ultimo integrativo sottoscritto.

6. Di trasmettere copia della presente alle OO.SS. per quanto di competenza.

7. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. onde procedere agli adempimenti derivanti.

Pareri

COMUNE DI BORGO TICINO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 239**

Ufficio Proponente: **Ufficio Segreteria**

Oggetto: **APPROVAZIONE INDIRIZZI DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE PER L'ANNO 2022.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segreteria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/10/2022

Il Responsabile di Settore

Dott. Regis Milano Michele

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/10/2022

Responsabile del Servizio Finanziario

Gnemmi Sabina

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE — IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Marchese Geom. Alessandro — F.to Regis Milano Dr. Michele

---

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 comma 1° D.Lgs. 18.8.2000, n° 267)

N° R.P.

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 25.10.2022 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addì 25.10.2022 — IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Regis Milano Dr. Michele

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ (Art. 126 comma 1° D.Lgs. 18.8.2000, n° 267)

Si certifica che la suddetta deliberazione è divenuta esecutiva/eseguibile il 11.10.2022

☐ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 3, del D.Lvo 18/08/2000 n. 267;

■ perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lvo 18/08/2000 n. 267;

Borgo Ticino, lì 25.10.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Regis Milano Dr. Michele