



Comune di Cupra Marittima

Provincia di Ascoli Piceno

COPIA

ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUM. 134 DEL 13-11-2020

**Oggetto: FONDO RISORSE DECENTRATE COMUNE DI CUPRA MARITTIMA INDIRZZI
DELEGAZIONE TRATTANTE**

L'anno duemilaventi addì tredici del mese di novembre alle ore 13:00, convocata nei modi di legge si è riunita la Giunta Comunale per trattare, tra l'altro, dell'oggetto suindicato alla presenza dei Signori:

PIERSIMONI ALESSIO	SINDACO	P
SPINA LUCIO	ASSESSORE	P
LUCIANI DANIELA	ASSESSORE	A
IMBERTI FAUSTO GIOVANNI	ASSESSORE	P
SACCHINI ELEONORA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 4 e assenti 1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. STEFANO ZANIERI

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. PIERSIMONI ALESSIO in qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

Immediatamente eseguibile

S

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che, nel rispetto di quanto stabilito con decreto sindacale n. 4 del 16/04/2020 emanato ai sensi dell'art. 73 del decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, la seduta si è svolta in videoconferenza, con l'utilizzo di dotazioni informatiche e in modalità Zoom, secondo criteri di trasparenza e tracciabilità.

RICHIAMATI:

- ✓ l'art. 47 del D.lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- ✓ l'art. 40 comma 3 del D.lgs. 165/2001 il quale 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;
- ✓ l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D.lgs. n. 165/2001, il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;
- ✓ l'art. 7, comma 4 del D.lgs. n. 165/2001 che definisce le materie oggetto di contrattazione decentrata;
- ✓ l'art. 7, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001 il quale prevede che "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- ✓ l'art. 45, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 che dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - alla performance individuale;
 - alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"

PRESO ATTO che:

- l'articolo 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, stabilisce: "*Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett.a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.*";
- che, come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni, vigendo il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi;

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

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

VISTO altresì l'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;

DATO ATTO che con deliberazione Giunta comunale n. 120 del 26.11.2009 è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica, integrata successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 14.10.2010 nel modo seguente:

- ✓ SEGRETARIO COMUNALE – Presidente
- ✓ Dott.ssa Marina Catasta – Responsabile AREA FINANZIARIA – Componente
- ✓ Arch. Luca Vagnoni - Responsabile AREA TECNICA – Componente

RICHIAMATO l'art. 4, comma i, lett. b) del D.lgs. n. 165/2001, in base al quale spetta agli organi di governo adottare atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

DELIBERA DI GIUNTA n. 134 del 13-11-2020 - Comune di Cupra Marittima

EVIDENZIATO che il CCNL 21.5.2018, oltre a rivedere nel complesso molti istituti, in particolare:

- ✓ modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal D.lgs.n. 75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel D.Lgs.150/2009;
- ✓ istituisce la *"indennità condizioni di lavoro"* che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- ✓ definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
- ✓ subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del contratto collettivo integrativo attuativo della nuova disciplina;
- ✓ introduce dei nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia locale;

PRESO ATTO che, ai fini di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del D.Lgs. 165/2001:

- *"Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45"* (art. 8, comma 5, CCNL 21.5.2018);
- *"....qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)"* (art. 8, comma 4, CCNL 21.5.2018);

PRESO ATTO che

- con determinazione a del Responsabile Area Finanziaria n.56/413 del 23.10.2020 è stato costituito il fondo "Risorse decentrate" dell'anno 2020, limitatamente alla parte stabile;
- con delibera della Giunta Comunale n. 127 del 26.10.2020, ai sensi dell'art.67, c.3, lett.b) CCNL 21/5/2018 è stato integrato il fondo di € 10.835,00 relativi alle risorse variabili derivanti da piani di razionalizzazione, ai sensi dell'art.67, c.3, lett.b) CCNL 21/5/2018;

VALUTATA la necessità di emanare appositi indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la elaborazione di una piattaforma e per la sua presentazione alle parti sindacali;

CONSIDERATO che gli indirizzi che la Giunta comunale intende esprimere hanno le seguenti finalità:

- definire le scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;
- 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;
- definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;

TENUTO CONTO che la contrattazione integrativa si conforma alle esigenze di erogazione di alti livelli di qualità dei servizi e si configura come necessariamente funzionale al sistema di miglioramento del lavoro nel Comune di Cupra Marittima, secondo:

- a) adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- b) corrispondenza tra trattamento economico erogato e prestazione resa;
- c) 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;
- d) rispetto dei limiti specifici della contrattazione nazionale;
- e) rispetto dei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge;
- f) rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione, e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi.

RITENUTO, con riferimento ai principali istituti giuridici, di formulare alla delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi:

- a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni

- legislative e contrattuali, e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- b) avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
 - c) dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL del 21/05/2018,
 - d) con riferimento all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale, definire un importo che si attesti sul livello minimo e criteri generali che limitino l'attribuzione solamente a soggetti che rendono effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio in via continuativa e, quindi non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione di lavoro adottata;
 - e) applicare la disciplina prevista per l'indennità di funzione della polizia locale, definendo il valore nonché i criteri per l'erogazione della suddetta indennità nel rispetto di quanto previsto dall'art. 56 sexies CCNL Funzioni Locali 21.05.20148;
 - f) l'indennità per specifiche responsabilità previste dell'art. 70-quinques, commi 1 e 2, del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, è finalizzata a remunerare il personale che esercita effettivamente funzioni che implicano specifiche e significative responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;
 - g) l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, commi 1 e 2, del CCNL 21/5/2018 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere graduati e differenziati in base al grado di complessità delle responsabilità e nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse disponibili del fondo;
 - h) definire i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* e per le progressioni economiche orizzontali, che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività, valorizzando la *performance organizzativa* e al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance generale dell'Ente e della struttura di appartenenza, rinviando alla metodologia e ai criteri di misurazione e valutazione stabiliti nel **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** del Comune di Cupra Marittima;
 - i) valorizzare la *performance individuale* con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto;
 - j) applicare l'istituto della differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, contenendo in fase di prima attuazione la differenziazione nel limite contrattuale del 30%;
 - k) destinare una quota significativa del fondo risorse decentrate per remunerare la performance organizzativa e individuale dei dipendenti.
 - l) valutare, in sede di contrattazione, congiuntamente alla parte sindacale l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche di cui all'art. 15 commi 1, 2 e 4, CCNL 01.04.1999 stante la sussistenza della relativa capacità di spesa in bilancio e nel rispetto di quanto previsto nel Piano della Performance per iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;
 - m) nell'ambito della previsione dell'art. 7, comma 4 lett. g) CCNL 21.05.2018 "*criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*" individuare i criteri per l'attribuzione al personale comunale interessato degli incentivi per il recupero delle imposte evase ai sensi dell'art.1, comma 1091, legge 124/2018;
 - n) di destinare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3, con esclusione delle

lettere c), f) e g) ai seguenti trattamenti economici:

- premi correlati alla performance organizzativa;
- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
- indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

e di destinare, in particolare, alla performance dei dipendenti non meno del 30% di tali risorse nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 co 3 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018;

DATO ATTO che ai fini della stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi generali:

- ✓ mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e della informazione;
- ✓ riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- ✓ riconoscere e premiare il merito ed incentivare la performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e logiche meritocratiche;
- ✓ valorizzare le specifiche responsabilità esercitate dai dipendenti, finalizzate a remunerare il personale che esercita effettivamente funzioni che implicano specifiche e significative responsabilità. Non possono essere compensate, attraverso il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità
- ✓ migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;

DATO ATTO che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;

VISTO l'art.8 del C.C.N.L., definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati e consente l'applicazione del contratto decentrato solo a seguito del controllo positivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, effettuato dall'Organo di revisione dei Conti;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

VISTO il vigente Regolamento di Contabilità;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai competenti Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n.267/2000;

Visto il D.Lgvo 18/08/2000, n.267;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Ad unanimità di voti legalmente espressi in forma palese per appello nominale;

D E L I B E R A

- 1) **DI DICHIARARE** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) **DI PRENDERE ATTO** con determinazione a del Responsabile Area Finanziaria n.56/413 del 23.10.2020 è stato costituito il fondo "Risorse decentrate" dell'anno 2020, limitatamente alla parte stabile, e che con delibera della Giunta Comunale n. 127 del 26.10.2020, ai sensi dell'art.67, c.3, lett.b) CCNL 21/5/2018 è stato integrato il fondo di € 10.835,00 relativi alle

risorse variabili derivanti da piani di razionalizzazione, ai sensi dell'art.67, c.3, lett.b) CCNL 21/5/2018;

- 3) **DI FORMULARE** al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa 2019-2021:
- a. la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali, e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
 - a. avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
 - b. dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL del 21/05/2018;
 - c. con riferimento all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale, definire un importo che si attesti sul livello minimo e criteri generali che limitino l'attribuzione solamente a soggetti che rendono effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza sterminati sul territorio in via continuativa e, quindi non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione di lavoro adottata;
 - d. applicare la disciplina prevista per l'indennità di funzione della polizia locale, definendo il valore nonché i criteri per l'erogazione della suddetta indennità nel rispetto di quanto previsto dall'art. 56 sexies CCNL Funzioni Locali 21.05.20148;
 - e. l'indennità per specifiche responsabilità previste dell'art. 70-quinques, commi 1 e 2, del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, è finalizzata a remunerare il personale che esercita effettivamente funzioni che implicano specifiche e significative responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione;
 - f. l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, commi 1 e 2, del CCNL 21/5/2018 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere graduati e differenziati in base al grado di complessità delle responsabilità e nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle risorse disponibili del fondo;
 - g. definire i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* e per le progressioni economiche orizzontali, che salvaguardino i principi di primauté, meritocrazia e selettività, valorizzando la *performance organizzativa* e al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance generale dell'Ente e della struttura di appartenenza, rinviando alla metodologia e ai criteri di misurazione e valutazione stabiliti nel **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** del Comune di Cupra Marittima;
 - h. valorizzare la *performance individuale* con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto;
 - i. applicare l'istituto della differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, contenendo in fase di prima attuazione la differenziazione nel limite contrattuale del 30%;
 - j. destinare una quota significativa del fondo risorse decentrate per remunerare la performance organizzativa e individuale dei dipendenti.
 - k. valutare, in sede di contrattazione, congiuntamente alla parte sindacale l'eventualità dell'integrazione delle risorse economiche di cui all'art. 15 commi 1, 2 e 4, CCNL 01.04.1999 stante la sussistenza della relativa capacità di spesa in bilancio e nel rispetto di quanto previsto nel Piano della Performance per iniziative rivolte a migliorare

la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

- l. nell'ambito della previsione dell'art. 7, comma 4 lett. g) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018 "*criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*" individuare i criteri per l'attribuzione al personale comunale interessato degli incentivi per il recupero delle imposte evase ai sensi dell'art.1, comma 1091, legge 124/2018;
- m. di destinare la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3, con esclusione delle lettere c), f) e g) ai seguenti trattamenti economici:
 - premi correlati alla performance organizzativa;
 - premi correlati alla performance individuale;
 - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

e di destinare, in particolare, alla performance dei dipendenti non meno del 30% di tali risorse nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 co 3 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.

- 4) **DI DARE ATTO** che il CCDI 2019-2021 sia applica al periodo 1° gennaio 2019-31 dicembre 2021.
- 5) **DI DARE INDIRIZZO** al Segretario Comunale di predisporre Il nuovo **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** del Comune di Cupra Marittima, in applicazione della normativa vigente, ed in particolare del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, aggiornato con decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, aggiornato con decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74, e delle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica, oltre che dei vigenti CCNL. La finalità del Sistema è dare concreta attuazione agli obiettivi di efficienza e di miglioramento dell'Ente, di sviluppo delle competenze e delle capacità, e di riconoscimento del merito, applicando criteri selettivi, equi, imparziali e trasparenti.
- 6) **DI ASSICURARE** la migliore e più efficace comunicazione e informazione ai dipendenti e alle organizzazioni sindacali in merito al CCDI 2019-2021 e al SMVP.
- 7) **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione all'albo ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. n. 267 del 18.08.2000.
- 8) **DI DISPORRE** la trasmissione di copia del presente atto alle OO.SS. ed alla RSU.
- 9) **DI DEMANDARE** al Responsabile dell'Area Finanziaria tutti gli adempimenti conseguenti all'adozione del presente atto.

Quindi con successiva votazione unanime legalmente espressa in forma palese per appello nominale, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.L. 18/08/2000, n. 267.

**PARERI ESPRESSI SULLA PROPOSTA CORRISPONDENTE N. 142 DELL'ANNO 06-11-2020
AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGVO N.267/2000.**

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**

Data: 06-11-020

Il Responsabile del servizio
F.to DOTT.SSA MARINA CATASTA

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 06-11-020

Il Responsabile del servizio
F.to DOTT.SSA MARINA CATASTA

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
F.to PIERSIMONI ALESSIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. STEFANO ZANIERI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene in data odierna pubblicata per 15 giorni consecutivi , ai sensi dell'art.124, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000, all'Albo Pretorio On Line nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art.32, comma1, della legge 18 giugno 2009, n.69) e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000.

Dalla residenza municipale, li, 07-12-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. STEFANO ZANIERI

La presente copia è conforme all'originale per uso amministrativo

Dalla residenza municipale, li, 07-12-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. STEFANO ZANIERI