



# COMUNE DI ILBONO

PROVINCIA DI NUORO

[www.comune.ilbono.org.it](http://www.comune.ilbono.org.it)

ORIGINALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 22 del 29-03-2023

<b>Oggetto:</b>	CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERIODO 2023/2025 - COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023/2025 E DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.
-----------------	---

L'anno duemilaventitre il giorno ventinove del mese di marzo alle ore 13:20, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Sigg.:

<b>Murru Giampietro</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Stochino Flavio</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Depau Arianna</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Lai Carla</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Depau Mirella</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Favorevoli 5

Contrari 0

Astenuti 0

L'Assessora Depau Mirella partecipa alla seduta da remoto.

Il Sig. Murru Giampietro in qualità di Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, Mameli Giacomo, il quale provvede alla redazione del presente verbale, ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D.Lgs. 18.8.2000, n°267 e ss.mm.ii.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – comma inserito dall'art. 54, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 - le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- a seguito delle modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, intervenute con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la contrattazione collettiva ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico;
- 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;
- 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;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;

Visto il successivo art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, il quale testualmente dispone:

*«Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. 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.»;*

Visto il successivo art. 11, comma 1, lett. a) del decreto-legge 14 dicembre 2018, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12, secondo cui la disposizione dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 175/2017 non opera agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie destinate alla contrattazione e dagli altri provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;

Considerato che:

- le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, nell'adunanza del 14 novembre 2022, hanno certificato positivamente l'ipotesi di CCNL relativa al personale del comparto Funzioni locali - Triennio 2019-2021, con le osservazioni e le raccomandazioni contenute nel rapporto allegato alla deliberazione, depositata in segreteria il 16 gennaio 2023;
- le Sezioni riunite in sede di controllo della Corte dei conti, evidenziano un parziale ampliamento del quadro delle relazioni sindacali tra parte datoriale e sindacati che già era stato delineato dal CCNL del 21 maggio 2018 ed in particolare all'estensione delle materie sulle quali può vertere il confronto sono state incluse, tra le altre, anche quelle inerenti alle attività formative e di aggiornamento, all'attuazione della disciplina sul lavoro agile, alle materie di competenza dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (quando questo non venga istituito o venga istituito entro il termine previsto), agli andamenti occupazionali e alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

Ricordato, pertanto, che già il contratto collettivo del 2018 introduceva elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione;

Riscontato che il contratto del 2022 prosegue nel percorso, già iniziato nella scorsa tornata contrattuale, per il superamento degli eccessivi tecnicismi gestionali che continuano, tuttavia, a caratterizzare l'attuale sistema di costituzione e utilizzo dei fondi per il salario accessorio, nei limiti delle risorse previste dalla legislazione in materia, anche con riferimento alla previsione normativa contenuta nell'art. 33 del d.l. 34 del 2019 in tema di garanzia e invarianza del valore pro-capite del trattamento accessorio e che sintetizza la struttura del fondo risorse decentrate (utilizzo del Fondo) rispetto a quella del fondo del precedente contratto (CCNL Funzioni locali 2016-2018);

Considerato che ai sensi dell'art. 13 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022, entrerà in vigore il nuovo sistema di classificazione;

Constatato che ai sensi dell'art. 7 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 16 novembre 2022, la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dallo stesso contratto, tra la delegazione sindacale, e la delegazione di parte datoriale e, che sono oggetto di contrattazione integrativa le materie in esso indicate;

Constatato che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

Atteso che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di elevata qualificazione, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017);

Atteso che a corredo di ogni contratto integrativo, devono essere redatte una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001). *Le informazioni che vengono rese con la relazione tecnico-finanziaria e con la relazione illustrativa sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche;*

Ravvisata la necessità dell'avvio delle trattative per raggiungere l'accordo su una nuova piattaforma contrattuale;

Constatato che per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del contratto decentrato l'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 23/11/2022, ha proceduto a costituire la delegazione datoriale;

Considerato che prima dell'avvio della trattativa per la stipula del contratto integrativo, è opportuno che l'organo di indirizzo fornisca, alla delegazione di parte pubblica adeguate *direttive* al fine di orientarne l'azione negoziale;

Atteso che secondo le indicazioni fornite dall'ARAN, le direttive devono essere chiare e puntuali e devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG/Piano delle performance;

Ritenuto pertanto opportuno fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per procedere, ai suddetti fini, alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo ed alla destinazione delle risorse economiche;

Dato atto che sulla costituzione del fondo e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di bilancio sarà acquisito il parere dell'organo di revisione economico - finanziario in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della delegazione trattante di parte pubblica;

Dato atto che il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa del personale;

Visto l'art. 97, comma 2, del d.lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Osservato il giusto procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241;

A voti unanimi, resi nei modi di legge,<sup>1</sup>

## DELIBERA

*Per quanto esposto in narrativa per formarne parte integrante e sostanziale del presente atto,*

1. Di assegnare alla delegazione trattante di parte pubblica al fine di procedere alla stipulazione del nuovo Contratto decentrato integrativo per il triennio 2023-2025, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 ed al CCNL 16.11.2022, le seguenti direttive;
  - 1.1. *attenersi, per le materie di contrattazione, a quelle previste dalla legge e segnatamente dal D.lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.lgs. n. 150/2009 e precisate dal D.lgs. n. 75/2017 e disporre l'utilizzo delle risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, come descritte dal comma 1, dell'art.80 del CCNL 2019/2021, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo;*
  - 1.2. *assicurare che la performance organizzativa (art. 80, comma 2, lett. a) del contratto collettivo del 16 novembre 2022) sia quella di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse, sia misurata rilevando indicatori con riferimento a:*
    - a) *quantità*
    - b) *qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;*
    - c) *efficienza: articolata in tecnica e economica;*
    - d) *soddisfazione dell'utenza: interna o esterna;*
  - 1.3. *assicurare che la performance individuale (art. 80, comma 2, lett. b) del contratto collettivo del 16 novembre 2022) per almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 79, comma 2 del contratto sia misurata al grado di raggiungimento di:*
    - a) *obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti all'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;*
    - b) *comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa;*
  - 1.4. *prevedere che le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, tra cui gli incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;*
  - 1.5. *prevedere eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;*
  - 1.6. *incrementare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'Ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per i titolari di incarichi di elevata qualificazione, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, utilizzate per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL;*

- 1.7. prevedere che le risorse rese annualmente disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019/2021 siano destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute);
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per lavoro prestato in giorno festivo;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 del CCNL 2019/2021;
  - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale;
  - g) compensi previsti da disposizioni di legge prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT;
  - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
  - i) differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
  - j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 2019/2021;
- 1.8. destinare ai trattamenti economici di cui al punto precedente, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 2019/2021, e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse, con esclusione delle risorse per le indennità per specifiche responsabilità, per le indennità di funzione e di servizio esterno e per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale;
- 1.9. garantire che la progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste, dovrà avvenire sulla base di criteri esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà attribuita 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, tenendo conto di ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019/2021;
- 1.10. in attuazione dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, garantire che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) dello stesso contratto, della misura non inferiore al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti, la quale va ad aggiungersi alla quota di detto premio sulla base dei criteri selettivi e definire, a tal fine, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
- 1.11. garantire che l'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili, per dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 1.12. disporre che il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il limite contrattuale;

- 1.13. *nella definizione dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si dovrà tenere conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale;*
- 1.14. *al fine garantire una corretta ed equilibrata programmazione dell'orario di lavoro non è consentita alcuna elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario; solo per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 20% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, preve specifiche direttive dell'Ente;*
- 1.15. *definire i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione;*
- 1.16. *determinare il valore dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità;*
- 1.17. *garantire il giusto temperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, che in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili;*
- 2) Di dare mandato quindi alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere all'avvio della contrattazione decentrata integrativa con la rappresentanza sindacale unitaria e le Organizzazioni sindacali territoriali, negli ambiti applicativi previsti dalla rinnovata normativa contrattuale nazionale, resi conformi alle disposizioni del d.lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ed i.,
- 3) Di approvare la bozza di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo periodo 2023/2025, parte giuridica, allegata alla presente, per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 4) Di confermare la "metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono" approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 17.03.2021;
- 5) Ritenuto di esprimere i seguenti indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali soggette al limite relativo all'anno corrente:
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate all'attuazione della specifica L. R. 23 maggio 1997, n. 19 del per **€ 3.207,54;**
  - autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate all'attuazione della specifica legge relativa al recupero evasione ICI per presunti **€ 1.000,00;**
- 6) Ritenuto di esprimere i seguenti indirizzi per la costituzione del fondo delle risorse decentrate di parte variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali non soggette al limite relativo all'anno corrente:
- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.5.2018 delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii da distribuire ai sensi del regolamento vigente e nel rispetto della normativa vigente in materia per **€ 20.000,00;**
  - art. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi ISTAT presunti **€ 1.000,00;**
  - Art. 79, comma 2, lett. a) art. 67, c. 3 lett. C ccnl 2018 somme destinate agli uffici dalla Legge Regionale relativa ai programmi di Reddito di Inclusione Sociale per la gestione delle annualità 2021-2022 per **€ 1.175,09;**
  - Art. 79, comma 2, lett. a) art. 67, c. 3 lett. C ccnl 2018 somme del finanziamento PON relative alla realizzazione del progetto ANPR per **€ 1.500,00;**
  - art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 **€ 1.743,93;**

- 7) Di stabilire ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022 l'incremento in misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018, pari a € 792,00 del Fondo parte variabile e non soggetta al limite 2016;
- 8) Di incrementare per il solo anno 2023 la parte variabile del fondo con le risorse di cui all'art. 79 comma 5 del CCNL 16.11.2022, pari a € 2.197,00;
- 9) Di dare atto che le risorse del fondo, così come individuate con il presente atto, saranno incrementate delle risorse finanziarie restanti in seguito alla distribuzione della produttività anno 2022 ancora in fase di liquidazione (somme non soggette al limite);
- 10) Di dare atto che la determinazione del fondo delle risorse decentrate di parte stabile, di competenza gestionale viene effettuata dal Responsabile del servizio amministrativo e economico finanziario, nel pieno rispetto della normativa contrattuale e nazionale in vigore e per la parte variabile, anche secondo le direttive esplicitate con il presente atto;
- 11) Di demandare al responsabile del servizio, la redazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001);
- 12) di dare atto che la Giunta comunale, una volta esauriti i controlli di compatibilità dei costi delle ipotesi di contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, dovrà autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
- 13) di trasmettere copia della presente al Presidente della delegazione trattante, al Responsabile del Servizio Economico-Finanziario ed al Responsabile per l'adozione degli atti inerenti e conseguenti;

Infine, CON VOTI FAVOREVOLI all'unanimità espressi in forma palese

**D E L I B E R A**

DI DICHIARARE l'immediata eseguibilità della presente deliberazione, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs.vo 18.08.2000 n° 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco  
Murru Giampietro

Il Segretario Comunale  
Mameli Giacomo

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, 1° COMMA, D.LGS. 18.8.2000, N.267 E SS.MM.II.**

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. si esprime il parere Regolarita' tecnica per quanto concerne la regolarità tecnico – amministrativa.

Ilbono 16-03-23

Il Responsabile del Servizio  
Casu Piero Giorgio

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii. si esprime il parere Regolarita' contabile per quanto concerne la regolarità contabile.

Ilbono 16-03-23

Il Responsabile del Servizio

Casu Piero Giorgio

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva

Ilbono, 29-03-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Mameli Giacomo

---

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.ii.