



N° PAP-03987-2024

Il presente atto viene affisso all'Albo
Pretorio on-line
dal 14/11/2024 al 29/11/2024

L'incaricato della pubblicazione
TERESA DI PALMA

Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 117/2024 del 14/11/2024

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE alla SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021 E PARTE ECONOMICA DIRIGENTI ANNO 2024

Il giorno 14/11/2024 alle ore 13:30, nella sede del Palazzo Comunale, si è riunita la Giunta Comunale in presenza, per l'approvazione della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi del vigente Regolamento per la disciplina delle riunioni della Giunta Comunale.

NICOLA PIROZZI
PIETRO DI GIROLAMO
ANGELO ABBATE
ROBERTO GERUNDO
GIULIA PALMA
ISABELLA RICCARDO
CRISTOFORO TARTARONE
ROSA VERDE

PRESENTI	ASSENTI
P	
	A
P	
	A
P	
P	
P	
P	

Presenti: 6 Assenti: 2

Assiste: TERESA DI PALMA - Segretario Generale

Presiede: NICOLA PIROZZI - Sindaco

Verificato il numero legale, NICOLA PIROZZI - Sindaco, invita a deliberare sulla proposta di deliberazione all'oggetto, sulla quale i Dirigenti dei Settori interessati hanno espresso i pareri richiesti ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Esito: Approvata con immediata esecutività



Firmato da
TERESA DI PALMA
14/11/2024 16:28:54

LA GIUNTA COMUNALE

Visti

- l'allegata proposta di deliberazione n. 123 del 14/11/2024 ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo decentrato integrativo parte normativa 2019/2021 e parte economica Dirigenti Anno 2024 ", a firma del Sindaco, dott. Nicola Pirozzi, comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali ;
- I pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del d.lgs. 267/2000, rispettivamente dal Dirigente del Settore Affari Istituzionale e dal Dirigente del Settore Servizi finanziari;
- il Verbale n. 84 del Collegio dei Revisori dei Conti del 14.11.2024 trasmesso con prot.145343;

Attesa la propria competenza a procedere ai sensi dell'art. 48, comma. 2, del D.Lgs. 267/2000.

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

di dichiarare la allegata proposta, la inerente relazione istruttoria e i relativi allegati parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- di approvare la allegata proposta deliberativa in oggetto;
- di autorizzare il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 parte normativa (Allegato A) e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024 dei Dirigenti (Allegato B), quali parte integrante e sostanziale alla presente;
- di dare mandato al Responsabile dell'Ufficio Personale per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2024 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente /Personale /Contrattazione Integrativa
- di demandare al Dirigente del Settore Affari Istituzionali tutti gli adempimenti consequenziali e successivi al presente provvedimento.

Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.lgs. 267/2000.



Firmato da
TERESA DI PALMA
14/11/2024 16:09:23



Firmato da
Nicola Pirozzi
14/11/2024 16:17:23

DelG N° 00117/2024 del 14/11/2024

II DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE alla SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021 E PARTE ECONOMICA DIRIGENTI ANNO 2024

l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa al contrattazione decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale.

Che gli enti devono costituire annualmente il fondo da destinare alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 143 del 03/11/2023 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale abilitata alla contrattazione integrativa.

Richiamata la determinazione n. 1888 del 22/10/24 e successiva di rettifica n. 1946 del 31/10/24 del Dirigente Affari Istituzionali di Costituzione del Fondo per retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024 i cui valori sono:

INDENNITA' DI POSIZIONE Euro 301.012,35

INDENNITA' DI RISULTATO Euro 129.005,30

Dato atto che nella seduta del 31/10/24 la delegazione trattante, le organizzazioni sindacali e la RSU hanno raggiunta un'ipotesi di contratto collettivo normativo 2019/2021 (allegato A) e parte economica per l'anno 2024 del personale dirigenti 2024 (Allegato B);

Vista la relazione tecnico-finanziaria al contratto decentrato integrativo, ai sensi degli artt. 79 e 80 del CCNL 2019-2021, redatta dal Dirigente del settore Affari Finanziari e trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti con nota prot. n.141192 del 07/11/24;

Che con la suddetta nota è stato chiesto al Collegio dei Revisori dei Conti il parere sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024 per i Dirigenti, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, per i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;

con verbale n. 84 del 14.11.2024, acquisito al protocollo dell'Ente al n. 145343 il Collegio dei Revisore dei conti ha attestato che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dirigenziale sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Ritenuto che l'accordo sia in linea con la volontà dell'Amministrazione e quindi ritenuto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi parte economica di destinazione delle risorse decentrate per il personale dirigenziale anno 2024;

RITENUTO di far voti alla Giunta affinché

- sia approvato l'Accordo economico decentrato normativo 2019/2021 ed economico 2024 sulla distribuzione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale dirigente del Comune di Giugliano in Campania
- siano autorizzati il Segretario e i Dirigenti della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo sulla distribuzione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale dirigente del Comune di Giugliano in Campania anno 2024
- sia trasmessa all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla data di effettiva sottoscrizione del suddetto accordo;
- siano effettuate le pubblicazioni dovute sul sito istituzionale dell'Ente e di cui all'art. 40 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Il Dirigente
Dott. Andrea Euterpio

IL SINDACO

Vista la relazione istruttoria del Dirigente *ad Interim* del Settore Affari istituzionali;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. di autorizzare il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 parte normativa (Allegato A) e parte economica per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024 (Allegato B), quali parte integrante e sostanziale alla presente;
2. di dare mandato al Responsabile dell'Ufficio Personale per la trasmissione in copia del contratto collettivo decentrato integrativo anno 2024 all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente /Personale / Contrattazione Integrativa";
3. di dichiarare, stante l'urgenza degli adempimenti consequenziali, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato D.Lgs. 267/2000.

Il Sindaco

Dott. Nicola Pirozzi



Seconda versione

CCNL AREA FUNZIONI LOCALI 2019/21

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIRIGENTE DEL COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA**

Sommario



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

- Art .1 Campo di applicazione, tempi e procedure
- Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali
- Art.3L'informazione
- Art. 4 Il confronto
- Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione
- Art.6 La contrattazione integrativa decentrata
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art.8 Clausole di raffreddamento
- Art.9 Autonomia negoziale
- Art.10 Diritti sindacali



TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

- Art.11 Orario di lavoro
- Art.12 Periodo di prova
- Art.13 Lavoro agile
- Art.14 Patrocinio legale
- Art.15 Coperture assicurative
- Art.16 Formazione e aggiornamento dei dirigenti
- Art.17 Congedi per la formazione
- Art.18 Diritto alle ferie
- Art.19 Personale esonerato dallo sciopero
- Art. 20 Diritto all'incarico dirigenziale
- Art.21 Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale
- Art. 22 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato



TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.23 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 25 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art.26 Ripartizione del fondo

Art.27 Retribuzione di risultato

Art. 28 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato

Art. XXX Risorse destinate al raggiungimento di obiettivi d'impatto

Art.29 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

Art. 30 Personale utilizzato in convenzione

Art.31 Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

Art. 32 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 33 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 34 Welfare integrativo

Art. 35 Differenziazione della retribuzione di posizione

Art. 36 Clausola di salvaguardia

Art. 37 Personale in distacco sindacale

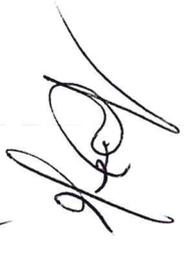
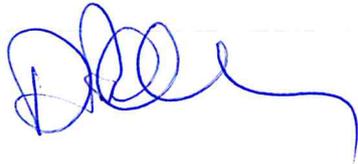
Art. 38 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 39 Controversie ed interpretazione autentica

Art. 40 Revisione

Art. 41 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art .1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato, sottoscritto ai sensi degli Artt. 7 e 8 del CCNL F.L. 2019-2021 , si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato ed al personale comandato, salvo eventuale applicazione di specifiche norme di miglior favore .
 2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' Art . 35 del CCNL F. L. 2019-2021.
 3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCID, salvo il caso in cui intervengano:
 - nuove norme di legge;
 - il nuovo CCNL;
 - l'espressa richiesta da parte delle OO.SS. di aggiornamento ed integrazione;e sempre che le norme in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con una nuova disciplina legislativa della P.A.
 4. Le materie di cui all'Art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
- 
- 
- 
- 
- 

Art .2

Sistema delle relazioni sindacali

1. A norma dell'art. 3 del CCNL, 2019- 2021 il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
 2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.
- 

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso le amministrazioni dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.

5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.

6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'art. 8.CCNL 2019-21.

7. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso, previste dalla disciplina in materia di trasparenza e accesso agli atti nei modi e termini di legge.

Art. 3
L'informazione

1. A norma dell'art. 4 del CCNL 2019- 2021, l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali di cui art. 7, comma 2 del CCNL F.L. 2019-2021 secondo quanto previsto dal contratto.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui al precedente comma, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti di cui al precedente comma, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 1, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., almeno 5 gg. lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 34 e 35 del CCNL F.L. 2019-2021, prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

Art. 4
Il confronto

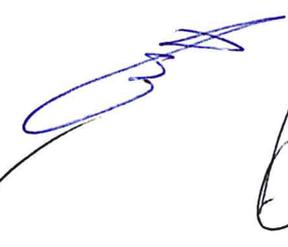
1. A norma dell'art. 5 del CCNL, 2019- 2021, il confronto, è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
3. Sono oggetto di confronto le materie indicate all'art 34 del CCNL 2019- 2021 e precisamente:
 - a) i criteri per la graduazione delle posizioni correlati alle funzioni e alle connesse responsabilità;
 - b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
 - d) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;
 - e) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico;
 - f) le materie oggetto di contrattazione nella specifica ipotesi dell'art. 35 comma 4;
 - g) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, i criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile, nonché i criteri di priorità per l'accesso allo stesso;
 - h) le materie individuate quale oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 6 comma 6, in sede di Organismo paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6, comma 3.
 - i) andamenti occupazionali.
4. Nell'ambito della graduazione della posizione di cui alla lettera a), si terrà conto della specificità della funzione svolta dai dirigenti della Polizia locale con una pesatura adeguata alla complessità degli enti e dell'incarico svolto, nonché della complessità dell'attività svolta dalle Avvocature degli enti.



Art. 5
Organismo paritetico per l'innovazione



1. A norma dell'art. 6 CCNL 2019-2021, l'organismo paritetico per l'innovazione realizza, presso le amministrazioni destinatarie del CCNL 2019-2021, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di burn-out, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuna amministrazione di cui al comma 1.. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 2, lett. a), nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza nelle decisioni pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'amministrazione o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett.a), CCNL 2019-2021 manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL 17.12.2020;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. a) CCNL 2019-2021 e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato o assunzioni ai sensi degli artt. 90 e 110 del D.Lgs 267/2000, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 29 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale) del CCNL 17.12.2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 dell'art. 6 CCNL 2019-2021, le materie del comma 2 diventano oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 del medesimo CCNL, fino alla sua istituzione.

Art.6

La contrattazione integrativa decentrata

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a. a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019/2021;
 - b. b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del D.Lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - c. La disciplina di cui al comma 2 lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale destinatario del **CCNL 2019-2021**, ai sensi dell'art. 42, comma 9, del D.Lgs. n. 165/2001.

2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza

3. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall' art 35 del CCNL 2019-2021, e precisamente:
 - a. a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (Disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato);
 - b. b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 CCNL 2019-2021 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
 - c. c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 CCNL 2019-2021 (Incarichi ad interim) comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO);
 - d. d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 2019- 2021;
 - e. e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 CCNL 2019-2021, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
 - f. f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;
 - g. g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

- 
- h. h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
 - i. i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL 17.12.2020, come modificato dall'art. 44 del presente CCNL;
 - j. l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 4. Le materie a cui si applica l'art. 8 comma 5 CCNL 2019-21 sono quelle di cui al comma 5, lett. f) ed l).
 - 5. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 6 CCNL 2019-21, sono quelle di cui al comma 5 lett.a) b) c) d) e), g), h), i).



Art. 7

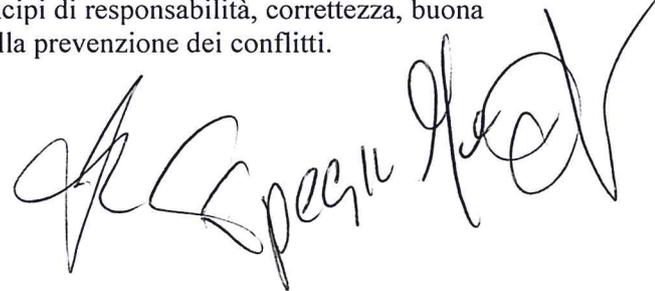
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

- 1. A norma dell'art 8 CCNL 2019-2021 il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL 2029-21
. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett a) sono negoziate con cadenza annuale.
 - 2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 comma 2 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
 - 3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lett. a), va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
 - 4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
 - 5. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.
 - 6. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
- 


Art.8

Clausole di raffreddamento

- 1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
- 

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art.9
Autonomia negoziale

1. Ai sensi dell'art. 8, comma 5 del **CCNL F.L. 2019-2021**, fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'Art. 9 del medesimo CCNL 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 indicate dal CCNL. La disposizione di cui al presente articolo trova applicazione per la materia indicata all'Art.7 del presente CCDI.
2. Ai sensi del medesimo art. 8, comma 6 del **CCNL F.L. 2019-2021**, qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione del presente CCDI, ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'**Art.9 del CCNL F.L. 2019-2021**, l'Amministrazione interessata 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 trenta giorni, prorogabili di ulteriori 45.

Art.10
Diritti sindacali

1. I dirigenti destinatari del CCNL 109-2021 hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica ed in videoconferenza, alle assemblee sindacali secondo le modalità e per il numero di ore annue retribuite pro-capite, previste dal CCNQ vigente in materia di prerogative e permessi sindacali.
2. Saranno messe a disposizione della RSA e delle OO.SS. apposite bacheche in luoghi di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo, favorendo, ove disponibili, l'utilizzo di sistemi informativi.

.....

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.11 Orario di lavoro

I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

Art. 12 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli interessati, coloro che lo abbiano già superato, per un periodo di pari durata, nella stessa qualifica presso la stessa o altra amministrazione.
2. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il personale si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
3. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'art.13 del CCNL 2019-21

Art. 13 Lavoro agile

1. A norma dell'art. 11 del CCNL 2019-2021, Il lavoro agile di cui alla Legge n. 81/2017 è una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa dei Dirigenti, per processi e attività di lavoro, previamente individuati dalle amministrazioni, per i quali sussistano i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Esso è finalizzato a conseguire il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.
2. L'amministrazione, previo confronto di cui all'art. 34, comma 1, lett. g) del CCNL 2019-2021, individua le attività che possono essere effettuate dai Dirigenti in lavoro agile
3. L'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile è disciplinata dall'Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti.
4. L'adesione al lavoro agile, da parte dei dirigenti sia a tempo determinato che indeterminato, ha natura consensuale e volontaria. La richiesta dell'interessato è presentabile in qualunque momento ed è reversibile, L'eventuale diniego dell'Ente alla richiesta di accesso al lavoro agile deve essere motivato.
5. L'accordo individuale è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.
6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro in atto. Fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza, il dirigente conserva i medesimi diritti e gli obblighi nascenti dal rapporto di lavoro in presenza, ivi incluso il diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei dirigenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'amministrazione.
7. Parimenti l'Amministrazione garantisce al dirigente in lavoro agile le stesse condizioni rispetto alla valutazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dirigenti che prestano attività lavorativa in presenza.

8. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli artt.11 e 12 del CCNL 2019-21



Art. 14

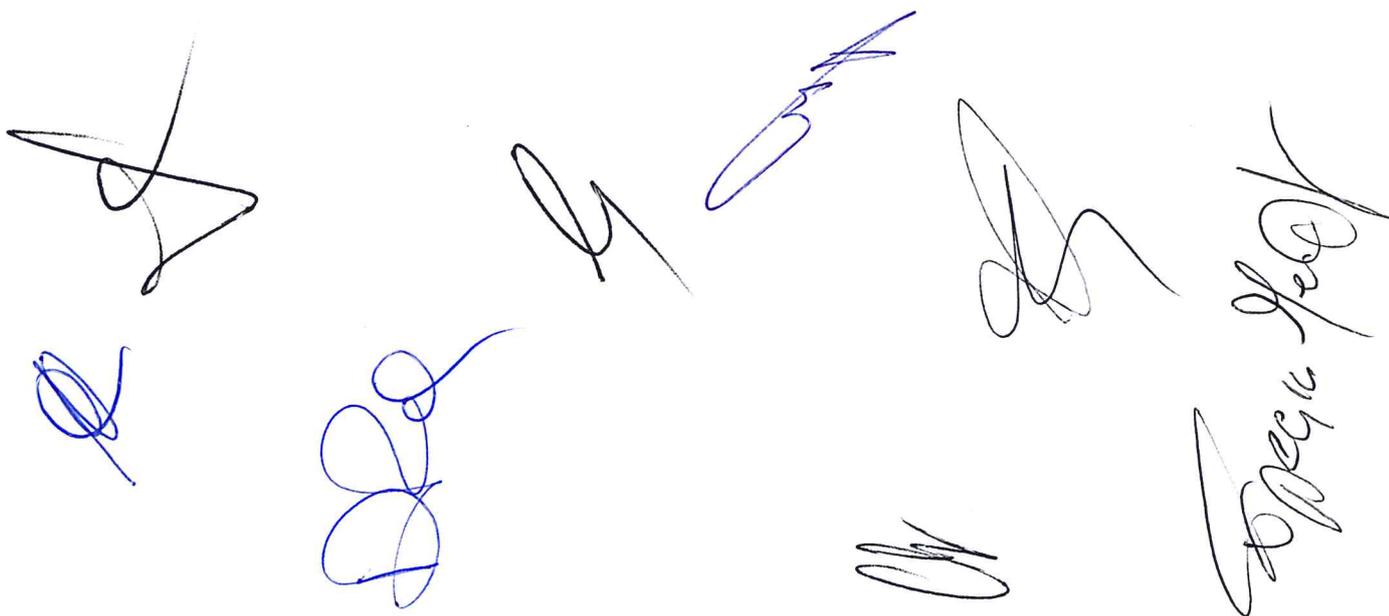
Patrocinio legale

1. Le amministrazioni, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio - ivi inclusi gli oneri relativi ai consulenti tecnici e alle fasi preliminari, ove propedeutiche e necessarie per le successive fasi del giudizio facendo assistere il dipendente da un legale, previa comunicazione all'interessato per il relativo assenso.
2. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'**art.24 del CCNL 2019-21**

Art.15

Coperture Assicurative

1. Le amministrazioni stipulano apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio. L'utilizzo del mezzo proprio, è possibile nei limiti previsti dalle disposizioni legislative e delle relative modalità applicative.
2. Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.
3. l'ente garantisce a proprio carico una adeguata copertura assicurativa per la responsabilità civile di tutti i dipendenti destinatari del contratto, comprese le spese di assistenza tecnica e legale ai sensi dell'art 24del CCNL 2019/ 2021
4. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'**art.25 del CCNL 2019-21**



012

Art.16
Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. A norma dell'art. 30 CCNL 2019-21, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le Parti, inoltre riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art.30 e sono attivate con le modalità di cui agli artt. 30 e 31 del CCNL 2019-21
4. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'**art. 34 del CCNL 2019-2021**
5. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui all'**art.30 e 31 del CCNL 2019-21**

Art 17
Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dirigenti disciplinati dall'art. 5 della Legge n. 53/2000, sono sempre concessi salvo comprovate esigenze di servizio.
2. 2.A norma dell'art. 32 del CCNL 2019-2021, ai dirigenti , con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale dirigenziale in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.
3. Al personale, durante il periodo di congedo, si applica l'art. 5, comma 3, della legge n. 53/2000.

ASD 012

Art 18 Diritto alle ferie

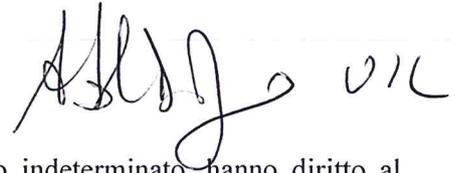
1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, tenendo conto delle esigenze di servizio, coordinandosi con quelle generali della struttura di appartenenza e provvedendo affinché sia assicurata, nel periodo di assenza, la continuità delle attività ordinarie e straordinarie.
2. La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente.
3. Nel caso in cui l'amministrazione verifichi l'inconciliabilità delle ferie con le esigenze di servizio, il diniego delle ferie deve avvenire in forma scritta, preferibilmente, ove possibile, mediante posta elettronica istituzionale.
4. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo la fine dell'anno successivo.
5. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative, secondo quanto previsto nella dichiarazione congiunta n. 2 allegata al CCNL del 17.12.2020 e dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea UE.C. 218/2022 del 18 gennaio 2024

Art.19 Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigenti della Direzione Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 16 e il 22 di ogni mese;
 - Dirigenti responsabili della Protezione Civile, per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico;
 - Dirigenti responsabili degli adempimenti elettorali;
 - Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
 - Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;

In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 20
Diritto all'incarico dirigenziale

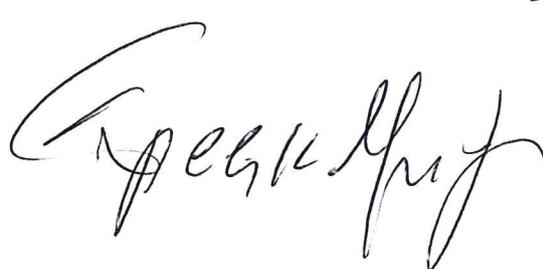
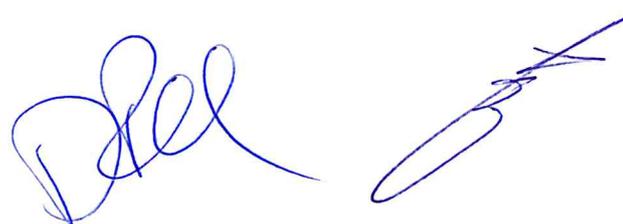


1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli Enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti.
3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.
4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.



Art. 21
Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati.
2. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.



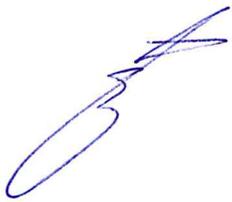
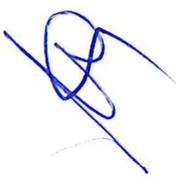
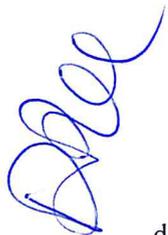
TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI



Art.22

Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Il fondo di retribuzione e di risultato è costituito dalle seguenti risorse:
 - a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'Art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, ivi comprese quelle di cui all'Art.56 del medesimo CCNL, e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
 - b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'Art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'Art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
 - c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e) risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.
 - f) importi percentuali indicati al **comma 1 dell'art. 39 del CCNL F.L. 2016-2021**, da calcolarsi sul monte salari anno 2018. Tali risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'Art. 37 commi 4 e 5 del CCNL 2019721 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
 - g) le risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. e) del CCNL 17.12.2020, di una misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018.
2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.



Art. 23

Differenziazione della retribuzione di posizione

1. Nell'ambito dei valori minimo e massimo di cui all'art. 37, comma 6 CCNL2019-2021 , la retribuzione di posizione è differenziata in base alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. (art. 42 CCNL 2019-2021)
2. Ai fini della differenziazione di cui al comma 1, gli enti effettuano la graduazione delle posizioni dirigenziali previste nell'ambito della propria struttura organizzativa, previo confronto sui relativi criteri ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).
3. La retribuzione di posizione è attribuita sulla base delle risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, complessivamente destinate a retribuzione di posizione e della graduazione di cui al comma 2. Essa è adeguata in caso di conferimento di un nuovo incarico su una posizione dirigenziale con valore economico diverso dalla posizione precedentemente coperta ovvero in caso di nuova graduazione - a seguito di modifiche dell'organizzazione o dei criteri di cui al comma 2 - e conseguente revisione del valore economico attribuito.
4. Le fasce retributive di cui al precedente punto potranno essere modificate a seguito di modifica in aumento o in diminuzione del numero delle posizioni dirigenziali previste nella macrostruttura o di variazioni della consistenza del fondo, anche su richiesta delle OO.SS e previo confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. a).

Art. 24

Clausola di salvaguardia

1. nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente viene conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo articolo
2. Il differenziale di cui al comma 1 del presente articolo, è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari al 95% di quella connessa al precedente incarico, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018.
3. Ai sensi del comma 6 dell' Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa

Art.25

Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel


rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

2. Il fondo per la retribuzione di risultato, eventualmente incrementato come al precedente punto, ed al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim, o ad altri istituti verrà ripartito in misura eguale tra tutti i dirigenti che ne hanno diritto

Art. 26

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato secondo il sistema di valutazione della performance e secondo quanto stabilito nel contratto economico decentrato annuale.
2. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa
3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

Art.27

Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Per lo svolgimento di incarichi specifici (*quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO)*, formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell' Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 2% del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

Art. 28

Personale utilizzato in convenzione

1. A norma dell'art. 36 del CCNL 2019-2021, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire un'economica gestione delle risorse, gli enti possono utilizzare, con il consenso degli interessati, dirigenti assegnati da altri enti a cui si applica la medesima disciplina contrattuale, per periodi predeterminati, previa convenzione tra i due enti e con impegno di lavoro in favore di entrambi.
2. La convenzione di cui al comma 1 definisce la ripartizione tra i due enti degli oneri finanziari.

Art.29

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n.165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) CCNL 2019-2021 , con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Art. 30

Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

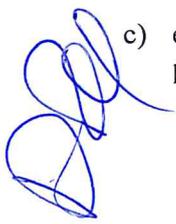
1. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra la retribuzione di risultato e i compensi incentivanti si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente, compresi gli incentivi per i dirigenti del servizio tributi e quelli per le funzioni tecniche, nonché i compensi per gli Avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni, in ragione del valore degli incentivi:
 - nessuna detrazione per incentivi inferiori alla retribuzione di risultato ;
 - detrazione del 10% della somma corrisposta a titolo di incentivi quando il valore degli stessi supera il valore della retribuzione di risultato e fino ad oltre il 25% della stessa ;
 - detrazione del 15% della somma corrisposta a titoli di incentivi quando il valor degli stessi supera il valore della retribuzione di risultato dal 26% al 50% della stessa
 - detrazione del 20% della somma corrisposta a titoli di incentivi quando il valore degli stessi supera il valore della retribuzione di risultato dal 51% al 75% della stessa
 - detrazione del 25% della somma corrisposta a titoli di incentivi quando il valor degli stessi supera il valore della retribuzione di risultato dal 76% al 100% della stessa

- 
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione della retribuzione di risultato.
 4. La distribuzione delle somme che si produrranno per effetto dell'applicazione del meccanismo del bilanciamento avverrà a favore dei dirigenti non interessati da alcuna forma di incentivo specifico

Art. 31
Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'Art.208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, è destinata, in modo concorrente e mediante scelta del dirigente, per le seguenti finalità:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina prevista;
- c) erogazione di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.



Art. 32
Welfare integrativo

1. ai sensi dell'art 35 del CCNL F.L. 2019-2021 in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Il piani di welfare integrativo, potranno riguardare i seguenti benefici

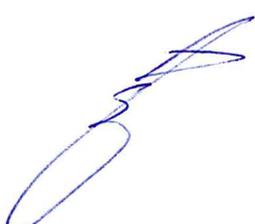
A) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;

e) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

- 
3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art. 57 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.
 4. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018
- 
- 
- 
- 

Art. 33
Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCDI viene fissato in una percentuale pari al 60% % delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L 2016-2018 non si applica.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 34
Controversie ed interpretazione autentica

Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2019-2021.

Art. 35 Revisione

Le parti si incontrano almeno una volta l'anno in relazione alle materie che per loro natura presentano necessità di revisione e per verificare la concreta attuazione del presente C.C.D.I. ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione od esternalizzazione di servizi o attività.



DIREL
Dirigenti Enti Locali

Sindacato Autonomo

FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI
ENTI TERRITORIALI E SANITÀ
SEZIONE DIRETS - AREA DIREL

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 - Roma
Tel. 06/77591048 - mail: segreteriagenerale@direl .net

Napoli, 30/10/2024
Prot.0003CG

Comune di Giugliano
Al Segretario Generale
Presidente della Delegazione Trattante
Dott.ssa Teresa di Palma

Ai Componenti Delegazione Trattante di Parte Pubblica
Ing. Domenico D'Alterio
Dott. Andrea Euterpio
Ing. Generoso Serpico
Dott. Luigi De Simone

e p.c

Alle OO.SS Territoriali
fpcgilnapoli@pcert.it
cisl.fp.napoli@pec.it
napoli.campania@pec.uilfp.it

Oggetto: CCDI Dirigenza - Proposta dell'Ente: Riscontro nota n. 137627/2024

Si prende atto della nota in oggetto, con la quale il Dirigente Affari Generali ha trasmesso la proposta di Parte Pubblica per il CCDI per la Dirigenza.

Nel merito, questa Organizzazione Sindacale, nell'esprimere condivisione di massima dell'impianto normativo contrattuale, preliminarmente all'apertura della fase negoziale ed anche al fine di agevolare la discussione di parte economica in sede di Delegazione Trattante, chiede che siano apportati ai sottoindicati articoli, le modifiche e/o integrazioni che, per comodità di lettura, si evidenziano in **grassetto corsivo**.

Art.25
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. **A norma dell'art. 57 del CCNL 2016-2018, eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, nel corso dell'esercizio finanziario non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.**



DIREL
Dirigenti Enti Locali

Sindacato Autonomo

FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI
ENTI TERRITORIALI E SANITÀ
SEZIONE DIRETS - AREA DIREL

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 - Roma
Tel. 06/77591048 - mail: segreteria generale@direl .net

3. Il fondo per la retribuzione di risultato eventualmente incrementato come al precedente punto, al netto delle quote destinate alla retribuzione degli interim e di altri istituti verrà ripartito in quote uguali, tra tutti i dirigenti che ne hanno diritto.
4. *L'art. 35 CCNL F.L. 2019-2021 demanda alla contrattazione integrativa decentrata la determinazione dei criteri per la distribuzione di tale retribuzione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del medesimo CCNL. Per l'effetto, con il presente CCDI, il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato, all'esito della valutazione secondo le seguenti fasce di collocazione:*

Fascia A punteggio compreso tra 91 e 100 = 100% della retribuzione di risultato

Fascia B punteggio compreso tra 81 e 90 = 90% della retribuzione di risultato

Fascia C punteggio compreso tra 70 e 80 = 70 % della retribuzione di risultato

Fascia D punteggio compreso tra 69 e la soglia di valutazione negativa = 50 % della retribuzione di risultato

Art.26

Differenziazione e variabilità della Rretribuzione di risultato

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato ~~secondo il sistema di valutazione della performance e secondo quanto stabilito nel contratto economico decentrato annuale~~ per un importo più elevato **del 30 % rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato**
2. *In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'Ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del precedente punto, è stabilita nel 10 % (arrotondato per eccesso) dei dirigenti che hanno riportato la valutazione complessiva più elevata.*
3. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano se il numero dei dirigenti in servizio nell'Amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere assicurata l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato.



DIREL
Dirigenti Enti Locali

Sindacato Autonomo
FEDIRETS

FEDERAZIONE DIRIGENTI E DIRETTIVI
ENTI TERRITORIALI E SANITÀ
SEZIONE DIRETS - AREA DIREL

Via Prospero Alpino, 69 - 00154 - Roma
Tel. 06/77591048 - mail: segreteria generale@direl .net

Art.30

Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati ai dirigenti in conformità all'ordinamento di ciascun Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, e secondo a quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Per lo svolgimento di incarichi specifici (*quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO)*), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 2 % del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.
3. ***Le misure percentuali di cui ai precedenti punti possono rideterminate in sede di contrattazione annuale della ripartizione del Fondo, in ragione delle risorse effettivamente disponibili***

Inoltre, in ragione di altri impegni già precedentemente assunti dalla Segreteria, qualora l'Amministrazione intenda confermare la data di convocazione della Delegazione Trattante per 31/10/2024, ad integrazione della precedente comunicazione del 22/04/2024, si designa quale

Rappresentante Territoriale Supplente

Alessandro Leonardi

.cell. 393 9511282 email: cordinamento.portici@csaral.it

Fedirets- Sez. Direts/ Area Direl
Il Segretario Regionale Direl Campania

Maria Cristina Ruggiero



COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
C.A.P. 80014 – Città Metropolitana di Napoli
Settore Servizi Finanziari

Al Collegio dei revisori dei Conti
SEDE

Oggetto: Trasmissione - Relazione illustrativa integrativa anno 2024. Contratto collettivo decentrato economico 2024 personale dirigente -

Si trasmette in allegato alla presente nota la relazione in oggetto per il rilascio del parere del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dalla normativa vigente .

Il Responsabile E.Q. Ragioneria
Dott.ssa Lara Avitabile



Lara Avitabile
COMUNE DI GIUGLIANO IN
CAMPANIA
POSIZIONE ORGANIZZATIVA
07.11.2024 09:47:50
GMT+01:00



CITTÀ DI GIUGLIANO IN CAMPANIA

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Contratto collettivo decentrato economico 2024 personale dirigente. Relazione illustrativa integrativa anno 2024

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi dell'articolo 165 comma 3 sexies del D.Lgs 165 del 30/03/2001 e della Circolare del Dipartimento della ragioneria Generale dello stato n. 25 del 19/07/2012 al fine del controllo da parte dell'Organo di Revisione economico finanziaria sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dagli obblighi di legge.

L'art.40 del D.lg. 165/2001 al comma 3 sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Con determina del dirigente del settore affari istituzionali n.1888 del 22/10/2024 e successiva rettifica n.1946 del 31/10/2024 è stato determinato il fondo risorse decentrato personale dirigente anno 2024

Che la delegazione trattante ha raggiunto l'intesa relativa alla parte economica per l'utilizzo delle risorse in data 31/10/2024

composizione delegazione trattante

Parte pubblica: Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Teresa Di Palma, Dirigente Finanziario Dott. Andrea Euterpio, Ing. Domenico D'Alterio, Ing. Generoso Serpico

Organizzazioni sindacali: CISL F. P. Capuano Giovanni, Uil F.P. Annibale De Bisogno, CGIL F.P. Raglia Franco, CSA Leonardo Alessandro

Soggetti destinatari: Personale Dirigente;

Materie trattate CCDI per l'area della Dirigenza del Comune di Giugliano in Campania parte economica anno 2024

Attestazione rispetto obblighi

Con delibera di Consiglio Comunale n. 46 del 04/04/2024 è stato approvato il Documento Unico di programmazione (DUP) 2025/2027, con delibera di Consiglio Comunale n. 55 del 09/04/2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027, con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 29/04/2024 il PEG e il piano degli obiettivi 2024/2026, con annesso piano delle performance in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio.

Che con delibera di Giunta Comunale n 62 del 12/05/2022 è stata riapprovato il regolamento pesatura delle posizioni dirigenziali

L'ente ha adottato il piano triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'articolo 11 del D.Lgs 150/2009

L'ente ha pubblicato sul proprio sito istituzionale, ai sensi del comma 8 dell'articolo 11 del D.Lgs 150/2009 piano triennale per la trasparenza e l'integrità

Che in data 16.07.2024 è stato sottoscritto il CCNL per il triennio 2019-2021 per il personale con lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del comparto dell'Area Funzioni Locali come definito dall'art. 7 comma 3 del CCNQ per la definizione dei comparti delle aree di contrattazione collettiva nazionale 03.08.2021;

Che la consistenza del fondo per il personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2024, è pari ad € 430.017,65 ed è così determinato:

FONDO FINANZIAMENTO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTI PARTE STABILE 2024.	
Descrizione Risorse Stabili	
Art.57 comma 2l lettera a) unico importo risorse certe e stabili certificate e destinate alla retribuzione di posizione e risultato nel 2020	408.534,00
Art.57 comma 2 lettera c) RIA personale cessato dal 2021	0,00
Limite anno 2016	350.155,00
Art.56 comma 1.CCNL 17/12/2020 Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 pari ad euro 586.234	8.969,00
Art. 39 comma 1 CCNL 16/07/24 Importo pari allo 2,01% del monte salari anno 2018 della dirigenza relativo all'anno 2018 (583.643) anno 2024	11.731,22
TOTALE	370.855,22
SOMME ESCLUSE DAL LIMITE	

Art. 39 comma 1 CCNL 16/07/24 Importo pari allo 0,46% del monte salari anno 2018 della dirigenza relativo all'anno 2018 (583.643) a valere per il solo anno 2020	2.684,76
Art. 39 comma 1 CCNL 16/07/24 Importo pari allo 2,01% del monte salari anno 2018 della dirigenza relativo all'anno 2018 (583.643) a decorrere dal 01/01/2021	
Anno 2021	11.731,22
Anno 2022	11.731,22
Anno 2023	11.731,22
Art.39 comma 3 CCNL 16/07/24 Importo pari allo 0,22% del monte salari anno 2018 della dirigenza relativo all'anno 2018 (583.643)	1.284,01
Art. 8 D.L.13/2023 incentivi tecnici PNRR	20.000,00
TOTALE SOMME ESCLUSE DAL LIMITE	59.162,43
TOTALE FONDO STABILE	430.017,65

Alla retribuzione di posizione è destinata la somma di euro 301.012,35 (70%) mentre alla retribuzione di risultato è destinata la soma di euro 129.005,30 (30%)

Il presente contratto economico avrà valenza dal 01/01/2024 al 31/12/2024 e si applica al personale dirigente del Comune di Giugliano a tempo indeterminato e determinato

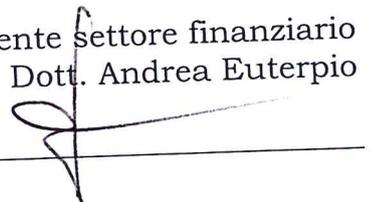
La retribuzione di posizione è determinata sulla base della pesatura secondo i criteri fissati dal regolamento di pesatura approvato con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 12/05/2022

Ai sensi dell'articolo 57 comma 3 del CCNL le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nell'anno 2023 sono destinati ad incrementare la retribuzione di risultato

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico

Le somme relative al fondo sono imputate sui capitoli di bilancio destinati alla corresponsione dell'indennità di posizione e di risultato dei dirigenti presenti in bilancio

Il Dirigente settore finanziario
Dott. Andrea Euterpio





COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
Città Metropolitana di Napoli
ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 84 del 14.11.2024

L'anno 2024 il giorno 14 del mese di Novembre si è riunito in sede il Collegio dei Revisori nelle persone di:

- Dott. Stefano De Fenza – Presidente,
- Dott. Marco Caccavale – Componente,
- Dott. Alfonso Donadeo – Componente,

ed ha proceduto ai controlli di rito e alla redazione del presente verbale in relazione alla richiesta di parere pervenuta con:

- **Pec Prt.G. 0137570/2024 - U - 29/10/2024** del Dirigente del Settore Affari Istituzionali recante determina di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024;
- **Pec Prt.G. 0139866/2024 - U - 04/11/2024** del Dirigente del Settore Affari Istituzionali recante determina di rettifica della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024;
- **Pec Prt.G. 0142815/2024 - U - 08/11/2024** del Dirigente del Settore Affari Istituzionali recante determina di seconda rettifica della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024;
- **Pec Prt.G. 0141492/2024 del 07/11/2024** recante trasmissione della relazione illustrativa integrativa anno 2024 al contratto collettivo decentrato economico 2024 del personale dirigente.

Il Collegio, dopo l'analisi della suddetta documentazione,

Premesso

che in data 02/11/2023 lo stesso Dirigente produsse a mezzo Pec - prot. 130742 – l'attestazione relativa alla quantizzazione dei limiti di stanziamento delle risorse stabili e variabili riferiti all'anno 2016;

Preso atto

- dell'articolo 107 del D.Lgs 18/08/2000 n.267 che disciplina le funzioni e le responsabilità della Dirigenza degli Enti locali;
- delle disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale del personale dirigente del comparto Funzioni locali del 17/12/2020 e di quelle dei contratti precedenti non disapplicate;

Visti

- l'art. 57 del CCNL del personale dirigente del comparto Funzioni Locali del 17/12/2020 rubricato "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" quale stabilisce che dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del ccnl gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali

previste nelle rispettive strutture organizzative, con le seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno precedente, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
- c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;
- d) somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);
- e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili;

- l'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

*“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;***

-l'art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:

“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

-Il D.M. 17/03/2020 di attuazione all'art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante:

“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

-l'art. 39, comma 1 del CCNL 16.07.2024;

-l'art 8 D.L. 13/2023;

Richiamato il principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

Preso atto della quantificazione del "fondo" come di seguito esposto:

Composizione fondo risorse decentrate del personale Area dirigenza 2023	limite su base 2016 come attestato dal Dirigente	parziali	totali
Risorse stabili soggette al limite	350.155,00	350.155,00	
Risorse stabili non soggette al limite		20.700,22	
Totale fondo di parte stabile			370.855,22
Risorse variabili non soggette al limite			59.162,43
Totale fondo			430.017,65

Verificato che il fondo per le risorse decentrate 2024, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006, nonché il permanere degli equilibri di bilancio;

Evidenziato che:

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando il limite su base 2016;
- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2024 è stata prevista nel bilancio di previsione 2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 55 del 09/04/2024, come attestato dal Dirigente dei Servizi finanziari in determina;

Tutto ciò premesso,

Visti

- il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026;
- il CCNL 17/12/2020 del personale enti locali Area Dirigenza e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;
- gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;
- il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;
- il D.Lgs.n.165/2001;
- il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;
- la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;
- lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

Dato atto

- che l'erogazione degli elementi di retribuzione di risultato resta subordinata alla puntuale verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti da parte dell'Organismo interno di valutazione;
- che ai fini della valutazione è imprescindibile la considerazione del disposto dell'art. 4-bis del d.l. 13/2023, che subordina l'erogazione di almeno il 30% del premio legato alla performance dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali al rispetto dei tempi di pagamento delle stesse, in riferimento all'annualità in corso;**
- che lo scrivente Organo di Revisione procederà alla verifica della corretta applicazione dell'anzidetta disposizione;

Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dell'Area Dirigenza per l'anno 2024 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi e contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2024, nel limite dell'importo complessivo di euro 430.017,65.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'Organo di Revisione

 DE FENZA
STEFANO
14.11.2024
12:49:26
GMT+02:00

Dott. Stefano De Fenza

 MARCO
CACCAVALE
14.11.2024
12:57:47
GMT+02:00

Dott. Marco Caccavale

Dott. Alfonso Donadeo

 DONADEO
ALFONSO
14.11.2024
12:54:24
GMT+02:00

IPOTESI DI ACCORDO PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE ANNO 2024 AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE

In data 31/10/24 alle ore 15.00 presso la Sede centrale del Comune di Giugliano, ha avuto luogo l'incontro tra: la delegazione di parte pubblica

Presidente: Segretario Gen.le Dott.ssa Teresa Di Palma, Dott. Andrea Euterpio Componente, Ing. Domenico D'Alterio Componente, Ing Generoso Serpico

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Signor Franco Raglia

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Signor Salvatore Bergese *GIOVANNI CAPUANO*

n n n VIL SIGN - ANNUNCIARE DE RIBOGNO

Per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo normativo e per destinazione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente del Comune di Giugliano in Campania per l'anno 2024

Vista la determina del Dirigente settore Affari Istituzionale n. 1888 del 22/10/2024 e successiva di rettifica n. 1946 del 31/10/2024 con la quale è stato costituito il fondo risorse decentrate personale dirigente per l'anno 2024 nell'importo di **euro 430.017,65**

Considerato che alla data attuale non risultano ancora definite tutte le liquidazione sul fondo anno 2023. Conseguentemente non si è in grado di definire eventuali economie su tale annualità

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2019/2021 sottoscritto il 16/07/2024

Le parti dopo ampio confronto:

- sottoscrivono il contratto decentrato integrativo normativo
- prendono atto della costituzione delle risorse previste per l'anno 2024 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024
- concordano di destinare le risorse secondo quanto stabilito dall'articolo 25 del CCNL integrativo 2024 per la dirigenza del Comune di Giugliano (70% posizione e 30% risultato) secondo i seguenti importi:

INDENNITA DI POSIZIONE Euro 301.012,35
INDENNITA' DI RISULTATO Euro 129.005,30

c) stabiliscono che le eventuali risorse dell'indennità di posizione non utilizzate integralmente incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato.

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico

Le parti stabiliscono che la retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Gen. Di Palma *F. Serpico* *V. Di Palma*

C. 7/2021

Ai sensi dell'art. 23 CCNL 2019-2021, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato così come previsto dall'articolo del regolamento della performance

Per lo svolgimento di incarichi specifici (quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, secondo quanto previsto all'Art. 35 comma 1 del CCNL F.L. 2019-2021, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 2 % del valore economico della retribuzione di posizione del dirigente interessato.

In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) CCNL 2019-2021, con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.2020.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, determinata ai sensi dell'Art.208, comma 4 lett. c) e comma 5 del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale dirigenziale ricompreso nella struttura di Polizia Locale, è destinata, in modo concorrente e mediante scelta del dirigente, per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

ai sensi dell'art 35 del CCNL F.L. 2019-2021 in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

Il piani di welfare integrativo, potranno riguardare i seguenti benefici

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio sanitario nazionale;
- e) altre categorie di beni e servizi che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all' art. 57 del CCNL del 17.12.2020, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi.

[Handwritten signatures and initials: "in Al Sirio", "VIL", and various scribbles]

-la delegazione di parte pubblica:

Presidente Segretario Dott.ssa Teresa Di Palma

Dott. Andrea Euterpio , Ing. Domenico D'Alterio, Ing. Generoso Serpico

Andrea Euterpio

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL

Generoso Serpico
Domenico D'Alterio
CGIL
CISL
UIL

Direzione A.Cem. s.p.a.



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE alla SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021 E PARTE ECONOMICA DIRIGENTI ANNO 2024

Il Dirigente del SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- in ordine alla regolarità tecnica del presente atto ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- attesta che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario

Note:

Giugliano in Campania, 14/11/2024

Il Dirigente del
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Dott. ANDREA EUTERPIO



Firmato da
ANDREA EUTERPIO
14/11/2024 12:59:59

DelG N° 00117/2024 del 14/11/2024



Città di Giugliano in Campania

Città Metropolitana di Napoli

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE alla SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2019/2021 E PARTE ECONOMICA DIRIGENTI ANNO 2024

Il Dirigente del SETTORE SERVIZI FINANZIARI a norma degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, sulla proposta di deliberazione in oggetto:

- in ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere: FAVOREVOLE
- attesta, altresì, che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse in capo allo scrivente firmatario in relazione al presente atto

Note:

Giugliano in Campania, 14/11/2024

Il Dirigente del
SETTORE SERVIZI FINANZIARI

Dott. ANDREA EUTERPIO



Letto, confermato e sottoscritto.

Giugliano in Campania, 14/11/2024

Il Sindaco
Dott. NICOLA PIROZZI

Il Segretario Generale
Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, viene affissa in pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'articolo 124, comma 1, del D.Lgs 267/2000 per 15 giorni consecutivi.

Giugliano in Campania, 14/11/2024

Il Segretario Generale
Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTATO DI COMUNICAZIONE TRASMISSIONE

L'adozione della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio comunale online, è stata comunicata con nota prot. n. 145548 del 14/11/2024 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 14/11/2024

Il Segretario Generale
Dott.ssa TERESA DI PALMA

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Visti gli atti d'ufficio si attesta che la presente deliberazione:
- E' divenuta esecutiva il giorno 14/11/2024, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Giugliano in Campania, 14/11/2024

Il Segretario Generale
Dott.ssa TERESA DI PALMA