



# CITTA' DI COSENZA

## Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 27 del 11/03/2022

Oggetto:

ATTO DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA RELATIVA AL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2022

L'anno duemilaventidue, il giorno undici del mese di marzo, a partire dalle ore 16.30, nella Sala delle riunioni di Giunta del Palazzo Municipale, con l'assistenza del Segretario Generale Virginia Milano, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti e alla presenza del Sindaco Francesco Alessandro Caruso:

		Pres.	Ass.
<i>Maria Pia Funaro</i>	<i>V.Sindaco</i>	X	-
<i>Massimiliano Battaglia</i>	<i>Asses.</i>	X	-
<i>Veronica Buffone</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Damiano Cosimo Covelli</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Francesco De Cicco</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Maria Teresa De Marco</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Francesco Giordano</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Giuseppina Rachele Incarnato</i>	<i>""</i>	X	-
<i>Pasquale Sconosciuto</i>	<i>""</i>	-	X

Si precisa che::

- il Vice Sindaco Maria Pia Funaro,

e l'Assessore:

- Massimiliano Battaglia

Partecipano alla seduta in video-conferenza, ai sensi dell'art. 73, comma 1 del Decreto legge nr. 18 del 17 marzo 2020 e dei criteri fissati dal Sindaco con provvedimento prot. gen. nr. 21882 dell'1/4/2020.

## LA GIUNTA

**RITENUTA** la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni della Città;

**Letta ed esaminata** la proposta di deliberazione (n. 30/2022) che si riporta integralmente:

Settore 1 - PERSONALE - CONTROLLO DI GESTIONE - FORMAZIONE LAVORO

-----

Proponente Gianpiero Scaramuzzo (Direttore Settore)

**Premesso** che ai sensi dell'art. 2 c. 3 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;

**Richiamati:**

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";
- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che "*Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs.165/2001, che dispone: "*I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
  - 1.*alla performance individuale;*
  - 2.*alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
  - 3.*all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute*";

**Visto** il CCNL del Comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 ed in particolare:

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali), che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;
- gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

**Considerato** che questa Amministrazione ha provveduto, successivamente all'entrata in vigore del suddetto CCNL 21/5/2018, alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato parte normativa 2019/2021, al fine di realizzare il pieno allineamento con il succitato CCNL 21/5/2018, definendo gli istituti giuridici ed economici attinenti le materie che il contratto nazionale demanda alla contrattazione;

**Richiamato** l'art 23, comma 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone: "*2. (..)al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del*

*decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";*

**Rilevato** che:

- ai sensi del vigente CCNL ai dipendenti dell'Ente viene riconosciuta una quota del salario accessorio, i cui criteri per la ripartizione e destinazione sono da determinarsi con le organizzazioni sindacali;
- ai fini di cui sopra viene costituito un fondo per il salario accessorio costituito da una parte fissa e da una parte variabile, quantificate sulla base delle norme contrattuali e di legge vigenti;
- al fine di iniziare gli incontri tra la parte pubblica e la parte sindacale per addivenire ad un accordo sulla ripartizione del fondo, è stato costituito in via provvisoria il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 del personale del comparto;

**Vista** la deliberazione n. 59/2016 della Giunta Comunale di costituzione della delegazione trattante di parte datoriale con cui si è disciplinata la composizione della delegazione trattante di parte pubblica per il personale non dirigente e per il personale con qualifica dirigenziale;

**Dato atto** che le amministrazioni pubbliche, nell'espletamento dell'attività di stipula dei contratti decentrati, devono garantire il rispetto dei principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede e, inoltre, che:

- i componenti della delegazione trattante di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità squisitamente tecnica in quanto gli scopi, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dal competente organo di direzione politica;
- spetta, dunque alla Giunta definire gli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e le risorse finanziarie disponibili;
- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, nonchè fornire specifiche indicazioni in ordine alle scelte che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse disponibili;

**Considerato** che il citato CCNL 21/5/2018 ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità";
- risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo;

**Dato atto** che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell'Amministrazione Comunale, che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001, sempre nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto;

**Richiamati:**

- l'articolo 67, comma 7, del CCNL del 21/5/2018, il quale dispone chiaramente che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, cioè nel tetto di riferimento dell'anno 2016;
- le indicazioni dettate dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020, che contiene le istruzioni per la compilazione del conto annuale del personale. In tale circolare viene evidenziato che il tetto al trattamento economico accessorio è complessivo e non riguarda i singoli fondi del trattamento accessorio (comparto, dirigenza, posizioni

organizzative, straordinario). L'introduzione del tetto complessivo al salario accessorio " consente di incrementare fino alla concorrenza del limite generale della retribuzione accessoria dell'intera amministrazione le risorse di una categoria di personale in presenza di una corrispondente diminuzione di quelle disposte per una diversa categoria";

**Visto** il parere ARAN, richiesto dall'ente con nota 6471 del 20/01/2022 ed acquisito dall'ente con nota prot. Gen. 23189 del 28 febbraio 2022, ad ogni buon fine allegato, con il quale, tra l'altro, viene evidenziato che, **"..omissis ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. u) dello stesso CCNL, l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.lgs.n 75/2017, una riduzione del fondo di cui all'art. 67, è oggetto di contrattazione integrativa"**;

**Ritenuto** necessario e doveroso incrementare il fondo delle posizioni organizzative, nel rispetto dell'art. 67 comma 7 del CCNL del 21 maggio 2018 e del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. N. 75/2017, al fine di rideterminare i valori delle retribuzioni di posizione e, di conseguenza, di risultato, in considerazione dell'esiguità degli stessi rispetto alle crescenti responsabilità connesse alle attività da svolgere assegnate ai titolari di posizione organizzativa anche in virtù dell'elevato numero di dipendenti collocati a riposo e appartenenti alla categoria D e della elevata consistenza, per contro, del fondo del salario accessorio del Comparto che viene distribuito tra un numero sempre più ridotto di dipendenti;

**Dato atto** che il Comune di Cosenza con delibera di C.C. n. 51 dell'11 novembre 2019 ha dichiarato lo stato di dissesto;

**Ritenuto** di formulare alla delegazione di parte pubblica un atto di indirizzo per un ottimale utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per l'avvio delle trattative finalizzate alla stipula del CCDI anno 2022. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale che saranno rese disponibili per l'anno 2022 dovranno essere orientati:

- 1.a confermare nell'anno 2022, nei limiti delle risorse assegnate, gli istituti fissi e ricorrenti dell'anno 2019 finanziati con la quota del fondo previsto per le risorse stabili;
- 2.ad attribuire le indennità di cui all'art. 70 *quinquies* in presenza di particolari responsabilità diverse da quelle insite nella normale funzione istruttoria propria della categoria di inquadramento, esplicitate nell'atto datoriale di attribuzione;
- 3.confermare, nell'ambito delle risorse disponibili indicate nel fondo, gli istituti contrattuali a carattere continuativo connessi all'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, secondo le modalità e termini di cui alla vigente normativa contrattuale ponendo particolare attenzione all'attribuzione e riconoscimento in favore del personale dell'indennità di rischio e disagio alle casistiche e condizioni espressamente previste dal contratto collettivo nazionale e dal vigente CCDI, valutandone attentamente la conformità alle linee stabilite dalla Ragioneria generale dello Stato e agli orientamenti dell'Aran;
- 4.ad erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e da criteri di proporzionalità del compenso rispetto alle prestazioni. Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del Piano della Performance 2022. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.Lgs. 150/2009;
- 5.di valutare in sede di definizione del CCDI, la finanziabilità dell'istituto contrattuale delle PEO alla luce delle nuove disposizioni contrattuali che saranno in vigore dopo la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2019/2021 delle Funzioni Locali le cui trattative sono in corso tra l'Aran e le Organizzazioni Sindacali, limitando comunque le risorse eventualmente destinabili alle PEO al fine di non ingessare il Fondo e di garantire il finanziamento di tutti gli istituti che favoriscono l'effettiva attuazione delle politiche di

gestione ed incentivazione del personale, considerato l'esiguo numero di personale dipendente;

6. incrementare, ad invarianza della spesa complessiva destinata al salario accessorio, nel rispetto dell'art. 67 comma 7 del CCNL del 21 maggio 2018, il fondo delle posizioni organizzative restando nella perimetrazione del limite alla retribuzione accessoria di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, cioè nel tetto di riferimento dell'anno 2016, come da orientamento espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato nella Circolare n. 16/2020 riferita al Conto Annuale 2019, nonché come da parere Aran citato in premessa;

#### **Visti**

- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- i CCNL Enti Locali vigenti;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

#### **Si propone all'On.le Giunta comunale di deliberare**

*per quanto espresso in narrativa che qui si intende riportato quale arte integrante e sostanziale del presente atto:*

- Formulare apposito atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica del comparto in merito alla stipulazione del CCDI per l'anno 2022 tenendo conto dei seguenti indirizzi:
  1. confermare nell'anno 2022, nei limiti delle risorse assegnate, gli istituti fissi e ricorrenti dell'anno 2019 finanziati con la quota del fondo previsto per le risorse stabili;
  2. attribuire le indennità di cui all'art. 70 *quinquies* in presenza di particolari responsabilità diverse da quelle insite nella normale funzione istruttoria propria della categoria di inquadramento, esplicitate nell'atto datoriale di attribuzione;
  3. confermare, nell'ambito delle risorse disponibili indicate nel fondo, gli istituti contrattuali a carattere continuativo connessi all'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, secondo le modalità e termini di cui alla vigente normativa contrattuale ponendo particolare attenzione all'attribuzione e riconoscimento in favore del personale dell'indennità di rischio e disagio alle casistiche e condizioni espressamente previste dal contratto collettivo nazionale e dal vigente CCDI, valutandone attentamente la conformità alle linee stabilite dalla Ragioneria generale dello Stato e agli orientamenti dell'Aran;
  4. erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e da criteri di proporzionalità del compenso rispetto alle prestazioni. Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del Piano della Performance 2022. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.Lgs. 150/2009;
  5. valutare in sede di definizione del CCDI, la finanziabilità dell'istituto contrattuale delle PEO alla luce delle nuove disposizioni contrattuali che saranno in vigore dopo la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2019/2021 delle Funzioni Locali le cui trattative sono in corso tra l'Aran e le Organizzazioni Sindacali, limitando comunque le risorse eventualmente destinabili alle PEO nella misura massima del 50% del personale avente diritto al fine di non ingessare il Fondo e di garantire il

- finanziamento di tutti gli istituti che favoriscono l'effettiva attuazione delle politiche di gestione ed incentivazione del personale, considerato l'esiguo numero di personale dipendente;
6. incrementare, ad invarianza della spesa complessiva destinata al salario accessorio, nel rispetto dell'art. 67 comma 7 del CCNL del 21 maggio 2018, il fondo delle posizioni organizzative restando nella perimetrazione del limite alla retribuzione accessoria di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, cioè nel tetto di riferimento dell'anno 2016, come da orientamento espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato nella Circolare n. 16/2020 riferita al Conto Annuale 2019, nonché come da parere Aran citato in premessa;
- di dare atto che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta;
- di precisare che:
- il contratto decentrato non potrà essere in contrasto con le norme di riferimento e con le clausole del CCNL, né può comportare oneri superiori a quelli previsti;
  - l'ipotesi di CCDI dovrà essere previamente verificata dalla Giunta comunale in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
  - l'ipotesi di accordo con annessa relazione tecnica-finanziaria ed illustrativa dovrà essere trasmessa al collegio dei revisori dei conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli di posti dalle norme di legge in materia vigenti;
- di riservarsi di modificare e/o integrare gli indirizzi di cui alla presente deliberazione alla luce delle novità normative che saranno contenute nel nuovo CCNL delle Funzioni Locali le cui trattative tra l'Aran e le organizzazioni sindacali sono in corso;
- dare atto che la presente sarà trasmessa, a cura dell'Ufficio Personale, come informativa alla R.S.U. e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla definizione del contratto decentrato integrativo anno 2022.

**Visto** che la stessa è corredata dai pareri richiesti dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, che si riportano integralmente di seguito:

***Pareri sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell'art. 49 c. 1 d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267:***

- Parere di REGOLARITA' TECNICA del responsabile del Servizio interessato:  
Motivazione:  
Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Cosenza 11/03/2022

Il Direttore di Settore  
F.to Gianpiero Scaramuzzo

- Parere di REGOLARITA' CONTABILE: Ufficio Ragioneria  
Motivazione:  
Si esprime parere favorevole di regolarità contabile.

Cosenza 11/03/2022

Il Direttore di Settore  
F.to Francesco Giovinazzo

**RITENUTO** che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:

## DELIBERA

- Formulare apposito atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica del comparto in merito alla stipulazione del CCDI per l'anno 2022 tenendo conto dei seguenti indirizzi:
  1. confermare nell'anno 2022, nei limiti delle risorse assegnate, gli istituti fissi e ricorrenti dell'anno 2019 finanziati con la quota del fondo previsto per le risorse stabili;
  2. attribuire le indennità di cui all'art. 70 *quinquies* in presenza di particolari responsabilità diverse da quelle insite nella normale funzione istruttoria propria della categoria di inquadramento, esplicitate nell'atto datoriale di attribuzione;
  3. confermare, nell'ambito delle risorse disponibili indicate nel fondo, gli istituti contrattuali a carattere continuativo connessi all'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, secondo le modalità e termini di cui alla vigente normativa contrattuale ponendo particolare attenzione all'attribuzione e riconoscimento in favore del personale dell'indennità di rischio e disagio alle casistiche e condizioni espressamente previste dal contratto collettivo nazionale e dal vigente CCDI, valutandone attentamente la conformità alle linee stabilite dalla Ragioneria generale dello Stato e agli orientamenti dell'Aran;
  4. erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e da criteri di proporzionalità del compenso rispetto alle prestazioni. Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del Piano della Performance 2022. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D.Lgs. 150/2009;
  5. valutare in sede di definizione del CCDI, la finanziabilità dell'istituto contrattuale delle PEO alla luce delle nuove disposizioni contrattuali che saranno in vigore dopo la sottoscrizione definitiva del nuovo CCNL 2019/2021 delle Funzioni Locali le cui trattative sono in corso tra l'Aran e le Organizzazioni Sindacali, limitando comunque le risorse eventualmente destinabili alle PEO nella misura massima del 50% del personale avente diritto al fine di non ingessare il Fondo e di garantire il finanziamento di tutti gli istituti che favoriscono l'effettiva attuazione delle politiche di gestione ed incentivazione del personale, considerato l'esiguo numero di personale dipendente;
  6. incrementare, ad invarianza della spesa complessiva destinata al salario accessorio, nel rispetto dell'art. 67 comma 7 del CCNL del 21 maggio 2018, il fondo delle posizioni organizzative restando nella perimetrazione del limite alla retribuzione accessoria di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, cioè nel tetto di riferimento dell'anno 2016, come da orientamento espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato nella Circolare n. 16/2020 riferita al Conto Annuale 2019, nonché come da parere Aran citato in premessa;
- di dare atto che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta;
- di precisare che:
  - il contratto decentrato non potrà essere in contrasto con le norme di riferimento e con le clausole del CCNL, né può comportare oneri superiori a quelli previsti;
  - l'ipotesi di CCDI dovrà essere previamente verificata dalla Giunta comunale in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;

- l'ipotesi di accordo con annessa relazione tecnica-finanziaria ed illustrativa dovrà essere trasmessa al collegio dei revisori dei conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli di posti dalle norme di legge in materia vigenti;
- di riservarsi di modificare e/o integrare gli indirizzi di cui alla presente deliberazione alla luce delle novità normative che saranno contenute nel nuovo CCNL delle Funzioni Locali le cui trattative tra l'Aran e le organizzazioni sindacali sono in corso;
- dare atto che la presente sarà trasmessa, a cura dell'Ufficio Personale, come informativa alla R.S.U. e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla definizione del contratto decentrato integrativo anno 2022.

La presente Delibera viene resa Immediatamente Esecutiva ai sensi dell'art. 134/4 del D.L. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

F.to Francesco Alessandro Caruso

---

Il Segretario Generale

F.to Virginia Milano

---





# CITTA' DI COSENZA

## ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 14/03/2022 come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

. II DIRETTORE DEL SETTORE  
2 - AFFARI GENERALI

F.to WALTER ROSARIO ELIGIO BLOISE

Cosenza 14/03/2022

---

**- ESECUTIVITA' IMMEDIATA -**  
(ex art. 134, comma 3, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Generale

Cosenza 14/03/2022

F.to VIRGINIA MILANO

---

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_