

Comune di Burolo

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		29/11/2023
Periodo temporale di vigenza		1° GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): dott.ssa Graziana Ausilia GRAZIANI – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: Signor Paolo ROSSO</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL signor Gianluca OSSOLA SIND. CISL FP ASSENTE SIND. UIL FPL signor Paolo OSELLA SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI ASSENTE</p>
Soggetti destinatari		<i>Personale non dirigente del Comune di Burolo</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Giunta Comunale n.28 del 30 agosto 2023
		È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera Giunta Comunale n. 28 del 30 agosto 2023 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 01/2023. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 9 del 21 novembre 2023, il Segretario Comunale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc...) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 14.140,09, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. J CCNL 16.11.2022) € 1.300,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione, verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addebiati a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%
4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a

causa di assenza dal servizio – per istituti legati a disposizioni di legge – in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.

b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'esperienza professionale verrà valutata, come da allegato file "Valutazione Esperienza Professionale", dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà l'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione. A tal proposito i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale dovranno, prima di procedere a tale valutazione, incontrarsi al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente concorre nella misura del 60%, l'esperienza professionale il 40%.
6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:
 - a. al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni
 - b. al 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
 - c. al 1% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anniNel caso di attribuzione di tale aspetto, il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 59%, l'Esperienza professionale il 38%.

Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
7. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l'Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
8. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
9. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
10. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
11. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 1.750,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Analogamente, si definiscono attività disagiate quelle rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, sotto la neve, al vento, al caldo), quelle connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie) nonché quelle connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio. La condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria nel seguente valore:
 - Minimo € 1,00 al giorno – massimo € 2,50 al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
 L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - € 1,00 al giorno
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori (con esclusione del bancomat) di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. Poiché il Comune di Burolo ha completamente abolito il maneggio del denaro contante, le parti danno atto che tale indennità non debba essere considerata.
5. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2 e 3, è possibile cumulare i 2 valori sopra riportati.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione dell'E.Q.

3. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 1.800,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
 - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
 - Il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità di cui al comma 2, per l'esercizio delle specifiche responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Discreta complessità: € 1.000,00**
 - **Media complessità € 1.500,00**
 - **Alta complessità € 2.000,00**

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 1.000,00 annui lordi sarà riconosciuta al lavoratore per compensare, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 c.1, le seguenti specifiche responsabilità, senza alcun bisogno di pesatura di cui al comma 1:

- a) le specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica della PA di cui al CAD (d.lgs. 82/2005);
- f) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del GDPR
- g) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- h) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- i) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- l) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali;
- m) specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal D.Lgs. 36/2023;

3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo è di competenza del Funzionario titolare di Elevata Qualificazione, sentito il Segretario Comunale, mediante provvedimento amministrativo motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Funzionario titolare di E.Q. verifica, al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 1, dal Comitato di Direzione o strumento analogo di confronto tra Segretario Comunale e Funzionari titolari di E.Q.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget;
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 2.000,00;
 - c. in caso di superamento del budget previsto, riassegnazione in modo proporzionale in base al punteggio ottenuto.
7. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.

4. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) € 500,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità:

1. Ai sensi dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022 al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera, per almeno 4 ore, in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi: € 1,00/2,00;
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Funzionario titolare di E.Q., sentito il Segretario Comunale, e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi, alla Rsu e alle OO.SS.
3. L'indennità giornaliera maturata viene erogata sempre a consuntivo e su attestazione del Funzionario titolare di E.Q.

5. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 2.100,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

1. La performance organizzativa di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009 è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
4. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra gli obiettivi con le modalità di cui al comma

6. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 1.373,76

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

1. La performance individuale di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009 è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Funzionario titolare di E.Q., utilizzando la scheda individuale contenuta nel sistema di misurazione e valutazione della Performance. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione risulterà almeno pari al **70%**.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi di durata contrattuale e almeno 6 mesi di presenza in corso dell'anno solare, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla distribuzione della performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, con almeno 4 mesi di presenza in corso dell'anno solare, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno solare ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto. In caso di procedimento disciplinare sospeso perché vi è un procedimento penale in corso, la valutazione della performance individuale risulta sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di E.Q., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno, come previsto nei commi precedenti.
9. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022 la quota individuata per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% (in applicazione dell'art 81 c.2 del CCNL 16.11.2022). Il numero di dipendenti cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari a n. 1 unità tra il personale partecipante al premio della performance individuale. In caso di parità, la quota sarà ripartita tra i dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata.

Gli enti che abbiano dato attuazione all'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95% nell'Ente** nel quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nel settore, non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del Settore con valutazione superiore al 89,99%. In caso contrario le risorse rappresentano economia.
13. In sede di consuntivazione del fondo dell'anno, in caso di minore utilizzo di altre indennità/utilizzi, escluso le risorse di cui all'art. 80 comma 2 lett. g), le risorse risultanti aumentano la quota destinata alla performance individuale nell'anno in cui si sono prodotte. Le parti prendono atto che la quota destinata alla performance individuale potrà subire una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

7. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € 3.758,20

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

La corresponsione delle risorse di cui trattasi possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01) e, quindi, le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di E.Q., ivi compresi i compensi per la incentivazione delle funzioni tecniche, superino, su base annua, l'ammontare di euro 10.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 5%, e nel caso di compensi superiori a euro 20.000,00 annui è ridotta del 10%.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	11.991,23
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.448,86
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	15.440,09
Indennità condizioni di lavoro	1.750,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.800,00
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	500,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	2.100,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.373,76
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	7.523,76
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	3.758,20
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	3.758,20
TOTALE UTILIZZO FONDO	26.722,05

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI: NESSUNO.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Con determinazione della Giunta Comunale n. 51 del 21 novembre 2023 è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs. 150/2009

Con il CCDI dell'anno 2023 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2023 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali:

1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione, verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.
3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato che negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
4. Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:
 - a. una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%
5. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio – per istituti legati a disposizioni di legge – in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale.
 - b. per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere,

con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato. L'esperienza professionale verrà valutata, come da allegato file "Valutazione Esperienza Professionale", dai titolari di E.Q. per il personale delle aree degli operatori, operatori esperti e istruttori. Il Segretario Comunale valuterà l'area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione. A tal proposito i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale dovranno, prima di procedere a tale valutazione, incontrarsi al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

6. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente concorre nella misura del 60%, l'esperienza professionale il 40%.

7. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

- a. al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 10 anni
- b. al 2% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 8 anni
- c. al 1% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni

8. Nel caso di attribuzione di tale aspetto, il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 59%, l'Esperienza professionale il 38%.

9. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.

10. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:

- a) Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
- b) Anzianità di servizio presso l'Ente;
- c) Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

11. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

12. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

13. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.

14. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Deliberazione n.28 del 30 agosto 2023 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2023. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 01/2023.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 42 del 18 ottobre 2023 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016 finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel PIAO 2023 - sezione Piano della Performance - approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 28 del 30 agosto 2023 L'importo previsto è pari a € 1.120,50 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo, ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 1.069,09. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2023 sezione Piano della Performance approvato con Delibera della/del Giunta Comunale n. 28 del 30 agosto 2023. Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 436,55;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018, quale recupero una tantum rispetto all'annualità 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 436,55;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 1 lett. b) e c. 5 CCNL 2022, le somme di un importo su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2018, a decorrere dal 01.1.2021 e a valere dall'anno 2021, quale recupero una tantum dell'incremento 2021 e 2022 ai sensi dell'art. 79 c.5 CCNL 2022, per € 1.352,00;
- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. n.13/2023 della quota, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile del fondo certificato nel 2016, per un importo pari ad € 696,50;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023 ha seguito il seguente iter:

- Deliberazione n. 42 del 18 ottobre 2023 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2023
- Determinazione n. 9 del 21 novembre 2023 del Segretario Comunale di costituzione del Fondo 2023;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.79 del CCNL del 16.11.2022, per l'anno 2023 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	14.330,11
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	662,88
Totale incrementi stabili (a)	662,88
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	14.992,99
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	402,22
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	748,80
Art. 79 c. 1 lett. b) e d) CCNL 2022 – Incremento 84,50 a valere dal 2021 e Rivalutazione delle PEO	676,00
Art. 79 c.1 lett. d) CCNL 2022 – Rivalutazione delle PEO	453,70
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	3.405,62

TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	18.398,61
--	------------------

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 79 c. 2 CCNL 2022 - integrazione 1,2%	1.120,50
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022- Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	1.069,09
Totale voci variabili sottoposte al limite	2.189,59
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	3.758,20
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 – Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	1.352,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2023	436,55
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra PO e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022	436,55
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	696,50
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	6.679,80
TOTALE RISORSE VARIABILI	8.869,39

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	0,00

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	531,97
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	531,97
TOTALE DECURTAZIONI	531,97

Nel periodo 2011-2014 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo del 2023.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro-capite rispetto al 2018. In particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 16.650,61 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2023 al netto delle decurtazioni è pari ad € 16.650,61.

Pertanto si attesta che il fondo 2023 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	18.398,61
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	0,00
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	18.398,61
TOTALE Risorse variabili (C)	8.869,39
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	531,97
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	8.337,42
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	26.736,03

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 361,51; gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.448,86.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti, a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2023 con la determina di costituzione del Fondo n. 9 del 21 novembre 2023 il Segretario Comunale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2023
Progressioni economiche STORICHE	10.691,23
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.448,86
Totale utilizzo risorse stabili	14.140,09
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	14.140,09

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

COSTO PROGRESSIONE ORIZZONTALE STORICA - TABELLARE CCNL 16.11.2022			
posizione GIURIDICA	posizione economica	num. dipend.	tot costo per singola categoria economica
B1	b2	0,00	€ -00
	b3	0,00	€ -00

	b4	1,00	€ 1.440,73
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00
	b8	0,00	€ -00
B3	b3	0,00	€ -00
Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei profili professionali della cat. B a cui si accedeva dalla posizione econ. B3	b4	1,00	€ 1.440,73
	b5	0,00	€ -00
	b6	0,00	€ -00
	b7	0,00	€ -00
	b8	0,00	€ -00
	c2	0,00	€ -00
C	c3	0,00	€ -00
	c4	2,00	€ 3.809,52
	c5	1,00	€ 2.813,34
	c6	0,00	€ -00
D1	d2	1,00	€ 1.186,92
	d3	0,00	€ -00
	d4	0,00	€ -00

2 D1 GIURIDICI

D3

Somma a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo al personale inquadrato nei profili professionali della cat. D a cui si accedeva dalla posizione econ. D3.

d5	0,00	€ -00
d6	0,00	€ -00
d7	0,00	€ -00
d3	0,00	€ -00
d4	0,00	€ -00
d5	0,00	€ -00
d6	0,00	€ -00
d7	0,00	€ -00
TOT. GENERALE COSTO PROGRESSIONI ECONOMICHE STORICHE	6,00	€ 10.691,23

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

Indennità di Comparto						
N. dip.	Area	Mesi lavorati	Importo mensile 2003	Importo mensile 2004	Importo a carico del fondo	Importo annuo
			Colonna 2	Colonna 3		
2	Operatori Esperti	12	6,00	29,58	35,58	853,92
4	Istruttori	12	7,01	34,45	41,46	1.990,08
1	Istruttori	1	7,01	34,45	41,46	41,46
1	Funzionari	12	7,95	39,00	46,95	563,40
TOTALE						3.448,86

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2023
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.300,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2) lett. c CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.750,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. fex art. 17 lett. i)	1.800,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	2.100,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	1.373,76
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	500,00
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	3.758,20
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	12.581,96

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 13,98

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	14.140,09	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	12.581,96	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	26.722,05	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	13,98	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a) risultano pari a € 361,51; gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 3.448,86.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 e art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 16.11.2022 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018. congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 19/2018.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

- a) **Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.**

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 15.440,09 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 18.398,61.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 80 comma lett. a-b del CCNL 16.11.2022.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance inserito all'interno del PIAO), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al **70%: nessuna** distribuzione di produttività.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità:

MEDIA DELLA VALUTAZIONI TRIENNALI E ESPERIENZA PROFESSIONALE

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

In dettaglio:

Tabella 1			
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			
Risorse storiche A			
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	14.330,11	14.330,11	
Incrementi stabili (a)			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	662,88	662,88	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	402,22	402,22	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	748,80	748,80	
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022	676,00	0,00	

Incremento € 84,50 a valere dal 2021				
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 - Rivalutazione delle PEO	453,70	0,00		
Art. 79 c. 1 bis CCNL 2022 – Differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	1.124,90	0,00		
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)	14.992,99			
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	18.398,61	16.165,45		
Risorse variabili				
Risorse variabili sottoposte al limite				
Art. 79 c.2 lett. b) CCNL 2022 (1,2% m salari 1997)	1.120,50	1.120,50		
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 - Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, (anche potenziamento controllo Codice Strada)	1.069,09	1.069,09		
Poste variabili non sottoposte al limite				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	3.758,20	0,00		
Art. 79 c.1 lett. b) CCNL 2022 Incremento € 84,50 per dipendente, a valere dal 2021 RECUPERO UNA TANTUM 2021 e 2022	1.352,00	0,00		
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RIFERITO ALL’ANNO 2023	436,55	0,00		
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 – Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e “fondo” sulla base degli importi relativi all’anno 2021. RECUPERO UNA TANTUM 2022		0,00		
Art. 8 c.3 D.L. 13/2023 – Incremento per soggetti attuatori e gestori di Fondi PNRR	696,50	0,00		
Totale risorse variabili	8.869,39	2.189,59		
Decurtazioni del Fondo				
Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell’art. 9 C. 2 bis	0,00			

L.122/2010 secondo periodo				
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00			
Decurtazione per rispetto limite 2016	531,97	531,97	-	-
Totale decurtazioni del fondo	531,97	531,97	-	-
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	18.398,61	16.165,45		
Risorse variabili	8.869,39	2.189,59		
Altre decurtazioni	531,97	531,97		
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione	26.736,03	17.801,63		

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2023 (A)	Fondo 2022 (B)	Diff A-B
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa			
Progressioni economiche STORICHE	10.691,23	9.270,03	
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	3.448,86	3.905,00	
Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	14.140,09	13.175,03	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa			
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.300,00	1.586,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c.2 lett. c) CCNL 2022 (ex Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.750,00	600,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f ed i)	1.800,00	900,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	2.100,00		
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022 contrattate nel CCDI dell'anno	1.373,76	940,60	
Indennità di servizio esterno – art. 100 CCNL 2022 (Vigilanza)	500,00	600,00	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 FUNZIONI TECNICHE	3.758,20	0,00	
Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	12.581,96		
(eventuali) Destinazioni da regolare			
Risorse ancora da contrattare	13,98	0,00	

Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare	13,98	0,00	
Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	14.140,09	14.761,03	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	12.581,96	3.040,60	
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	13,98	0,00	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	26.736,03	17.801,63	

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2023;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale.** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2023 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al cod. 01.11.1 del bilancio 2023 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per il triennio 2011/2013 era pari ad € 341.893,24

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2023 è pari € 334.663,00

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La costituzione del fondo per l'anno 2023, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre, che il fondo soggetto al limite dell'anno precedente risultava pari a € 16.650,61 e per l'anno 2023 è pari ad € 16.650,61.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente il numero di dipendenti in servizio nel 2023 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 8, è uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pari a 8, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.a CCNL 2018, art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018, art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 lett. d CCNL 16.11.2022, art. 79 c.1 bis CCNL 16.11.2022, art. 79 c.3 CCNL 16.11.2022, art. 79 c. 5 CCNL 16.11.2022, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Premesso che l'Ente risulta titolare delle misure del PNRR e/o soggetto attuatore e rispetta le condizioni di cui al comma 4 del medesimo articolo ovvero:

- a) nell'anno 2022 è stato rispettato il saldo "Equilibrio di bilancio" di cui all'art. 1, c. 821, della L. 145/2018;
- b) nell'anno 2022 è stato rispettato il parametro del debito commerciale residuo e dell'indicatore di ritardo annuale dei pagamenti di cui all'art. 1 c. 859 e 869 L.145/2018;
- c) sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, l'incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa del personale di cui al punto 4.2 del piano degli indicatori e dei risultati di bilancio adottato ai sensi dell'art. 228 c.5 del D.lgs. 267/2000 risulta non superiore all'8 per cento.
- d) il rendiconto dell'anno 2022 è stato approvato da parte del consiglio comunale nei termini previsti dalla normativa vigente.

Pertanto, il fondo stabile certificato nell'anno 2016 era pari ad € 14.461,02, nella costituzione del fondo variabile 2023 è stata inserita una quota pari ad € 696,50 ai sensi dell'art. 8 c.3 del D.L. 13/2023;

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.L. 75/2017 deve essere rispettato per l'Amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2023
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	16.650,61	16.650,61
Indennità di Posizione e risultato EQ		
Fondo Straordinario 2016		
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	16.650,61	16.650,61
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		OK

Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo.

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2023, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2023. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2023, approvato con deliberazione consiliare n. 32 del 21.12.2022 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Giordano Ausio Opesini

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Segretario Comunale Giordano Ausio Opesini

