



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 72 DEL 30/07/2020

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019. RIPARTIZIONE ANNUALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 E CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2020/2021. AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

L'anno 2020, il giorno trenta alle ore 12:25 e ss. del mese di Luglio nella Sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano

		Pres.	Ass.
SCANDURRA CARMELO CAMILLO	Sindaco	X	
SCIACCA ORAZIO	Assessore	X	
DANUBIO SALVATORE	Assessore	X	
ROMEO SEBASTIANO	Assessore	X	
FRAGALA' MELINA	Assessore		X
NAPOLI ANTONELLA	Assessore	X	
TOTALE		5	1

Il Sindaco, Carmelo Scandurra, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza per il numero dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita alla trattazione degli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa alla seduta Il Vice Segretario Generale, Dott.ssa Laura Gulizia.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Dato atto che, in ossequio al disposto di cui all'art. 12 della L.R. 30/2000, sono stati resi dai responsabili degli Uffici competenti i prescritti pareri e (ove occorre) è stata resa, ai sensi dell'art. 12 della l.r. n. 30/2000 (art. 153, 5° c, del D.Lgs. 267/00) e dall'art. 13 della L.R. 44/91, la prescritta attestazione della relativa copertura della spesa da parte del responsabile dell'Ufficio finanziario.

Richiamata la parte espositiva, così come riportata in detta proposta e che qui deve intendersi integralmente riportata ad ogni effetto di legge.

Attesa la propria competenza a deliberare sull'oggetto, ai sensi dell'art. 15, della legge regionale siciliana n. 44/1991.

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale della proposta presentata e ritenuto doversi provvedere in merito.

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale

Visto l'art. 24 dello Statuto Comunale.

Visto l'O.R.EE..LL.

Con Voti unanimi, resi nelle forme di legge.

D E L I B E R A

- **DI APPROVARE**, per quanto sopra espresso e motivato, la proposta deliberativa Reg.n° 92 del 28/07/2020, sottoposta all'Organo e che, viene integralmente trascritta:

.....

Il DIRIGENTE DELL' AREA I, sottopone all'esame ed approvazione dell'organo deliberante la proposta di seguito trascritta:

VISTO l'art. 53 della legge n. 142/1990, come recepito dall'art. 1. comma 1, lettera i) della L.r. n. 48/1991 ed integrato dall'art. 12 della L.r. n. 30/2000;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro (C.C.N.L.) che disciplinano il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle Pubbliche Amministrazioni rientranti nel comparto Regioni ed Autonomie Locali;

VISTO in particolare:

il C.C.N.L. – Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il biennio economico 2002/2003, stipulato in data 22 gennaio 2004 ed in particolare l'art. 4-Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

il C.C.N.L - Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il biennio economico 2004-2005, sottoscritto in data 9-05-2006;

il C.C.N.L.- Comparto Regioni ed Autonomie Locali per il quadriennio normativo 2006/2007, sottoscritto in data 11-04-2008;

il nuovo C.C.N.L del comparto Enti Locali, sottoscritto il 21/5/2018;

PRESO ATTO che ai sensi dell'art.15 del CCNL del 1-04-1999 e dell'art. 31 del C.C.N.L del 22-01-2004, ogni Amministrazione deve costituire annualmente un fondo per l'erogazione della retribuzione accessoria ai dipendenti la cui quantificazione e utilizzazione è disciplinata dagli stessi C.C.N.L e dai Contratti Collettivi decentrati aziendali stipulati in sede di contrattazione con le RSU e le organizzazioni sindacali;

VISTA l'ipotesi di contratto integrativo 2019/2020/2021, approvata dalla delegazione trattante nelle sedute del 23/07/2019, 19/09/2019 e 22/10/2019;

VISTA la relazione illustrativa in data 18/11/2019;

RICHIAMATA la Determinazione Dirigenziale n. 857 del 14-06-2019 con la quale è stato costituito il fondo per l'anno 2019;

ATTESO che in data 16/07/2020 si sono incontrate le parti trattanti: Delegazione Parte Pubblica e Organizzazioni Sindacali e che in data 16/07/2020 è stato sottoscritto il verbale della Delegazione Trattante con cui è stata approvata l'ipotesi di accordo presentato dalla Parte Pubblica;

CONSIDERATO che in data 21/07/2020 il Responsabile della I° Area D.ssa Gulizia Laura trasmetteva con nota prot. n. 28274 del 21/07/2020 al Collegio dei Revisori dei Conti la ipotesi di accordo decentrato per l'anno 2019, chiedendo il controllo di competenza dell'organo di revisione contabile;

VISTO il verbale del Collegio dei Revisori dei Conti prot. n. 0028691 del 24-07-2020 con il quale viene espresso parere favorevole sulla procedura di calcolo del Fondo e contemporaneamente si prende atto che la copertura finanziaria del suddetto fondo è regolarmente prevista nel bilancio di previsione 2019/2021, approvato con deliberazione consiliare n. 45 del 12/08/2019;

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale

c) il presente provvedimento è impugnabile dinnanzi al Tribunale Amministrativo Regionale- Sezione Distaccata di Catania entro 60 giorni dalla sua pubblicazione, ovvero in via alternativa, con ricorso amministrativo straordinario al Presidente della Giunta regionale Siciliana entro 120 giorni dalla sua pubblicazione;- copia od estratto della medesima verrà inserito ai sensi dell'art. 18, comma 1, L.R. 16/12/2008, n° 22, come modificato dall'art. 6 della Legge Regionale Siciliana del 26/06/2015 n. 11, nei termini di rito, sul sito istituzionale <http://www.comune.acicastello.ct.it/> - sezione <http://trasparenza.comune.acicastello.ct.it/web/trasparenza/storico-atti>

d) La presente deliberazione, stante l'urgenza, con separata votazione unanime e palese è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

Alle ore 12,35 la seduta è tolta.

Letto, approvato e sottoscritto mediante firma digitale.

IL SINDACO

Sig. Carmelo Scandurra

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Laura Gulizia

L'Assessore Anziano
Sig. Orazio Sciacca



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

allegato alla proposta di Deliberazione della
Giunta Comunale n° 92 del 28/07/2020

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019.
RIPARTIZIONE ANNUALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 E CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2020/2021. AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE
DEFINITIVA

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento in oggetto.

Annotazioni:

Aci Castello, 28/07/2020

Il Responsabile della Area I
GULIZIA LAURA / ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Deliberazione della
Giunta Comunale n° 92 del 28/07/2020

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019.
RIPARTIZIONE ANNUALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 E CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2020/2021. AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE
DEFINITIVA

Si attesta la regolare copertura finanziaria nel Bilancio Comunale della spesa di cui al provvedimento in oggetto, per l'importo complessivo di , risultante nel sottoscritto prospetto. Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), Legge 213/2012 e Art. 12 L.R. 30/2000, si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto.

Entrata

Prenotazione	Anno	Capitolo	Oggetto capitolo	Importo	CIG	CUP

Spesa

Prenotazione	Anno	Capitolo	Oggetto capitolo	Importo	CIG	CUP

Annotazioni:

Aci Castello, 28/07/2020

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
GALLI CLAUDIO / ArubaPEC S.p.A.

L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 72 DEL 30/07/2020

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019.
RIPARTIZIONE ANNUALE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 E
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2020/2021.
AUTORIZZAZIONE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

(art. 124, comma 1, del D.lgs. 18.8.2000 n. 267)

Si attesta che in data 31/07/2020 la Deliberazione in oggetto è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art.124, comma 1, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267.

Aci Castello, li 31/07/2020

Il Messo Notificatore
SORBELLO ALESSANDRO / ArubaPEC S.p.A.

IOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

2019 – 2020 - 2021

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ACI CASTELLO

INDICE

CAPO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 - <i>Oggetto e obiettivi</i>	pag. 4
Art. 2 - <i>Ambito di applicazione</i>	» 4
Art. 3 - <i>Durata - Revisione</i>	» 4

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - <i>Sistema delle relazioni sindacali</i>	» 4
Art. 5 - <i>Servizi pubblici essenziali</i>	» 5
Art. 6 - <i>Diritti e libertà sindacali</i>	» 6

CAPO III

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE E CRITERI GENERALI

RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7 - <i>Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili</i>	» 6
Art. 8 - <i>Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance</i>	» 6
Art. 9 - <i>Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)</i>	» 7

CAPO IV

INDENNITÀ E ALTRI ISTITUTI

Art. 10 - <i>Indennità condizioni di lavoro</i>	» 8
Art. 11 - <i>Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018</i>	» 8
Art. 12 - <i>Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti</i>	» 9
Art. 13 - <i>Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale</i>	» 10
Art. 14 - <i>Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</i>	» 10
Art. 15 - <i>Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati</i>	» 11
Art. 16 - <i>Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)</i>	» 11

Art. 17 - <i>Incentivazione di cui all'art. 113 del <u>D.Lgs n. 50/2016</u></i>	» 11
Art. 18 - <i>Piani di razionalizzazione e risparmio</i>	» 11
Art. 19 - <i>Sponsorizzazioni</i>	» 12
Art. 20 - <i>Reperibilità</i>	» 12
Art. 21 - <i>Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno</i>	» 12
Art. 22 - <i>Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	» 12
Art. 23 - <i>Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa</i>	» 13
CAPO V - PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
Art. 24 - <i>La effettuazione delle progressioni orizzontali</i>	» 13
Art. 25 - <i>I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali</i>	» 13
CAPO VI - ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
Art. 26 - <i>Fasce di flessibilità orarie</i>	» 14
Art. 27 - <i>La Banca delle Ore</i>	» 14
Art. 28 - <i>Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili</i>	» 14
Art. 29 - <i>Pari opportunità</i>	» 15
Art. 30 - <i>Orario di lavoro e orario multiperiodale</i>	» 15
Art. 31 - <i>Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%</i>	» 15
Art. 32 - <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi</i>	» 15
CAPO VII - ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA	
Art. 33 - <i>Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla performance a favore dei messi notificatori</i>	» 16
Art. 34 - <i>Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario</i>	» 16
Art. 35 - <i>Le attività di formazione</i>	» 16
Art. 36 - <i>L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa</i>	» 16
Art. 37 - <i>Norme finali</i>	» 17

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito C.C.D.I.) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Acì Castello con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Fermo il contenuto dell'art. 37 "norme finali" il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI, decorre dal 31/12/2018 e vale per il triennio 2019/2021.

2. Con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

CAPO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e in particolare secondo le previsioni del titolo III del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e secondo il CCNL del 31/05/2018.

2. Le parti confermano che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del Personale.

3. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni, nei casi e nei tempi previsti dal C.C.N.L.; per ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e deve essere steso un verbale sintetico degli argomenti affrontati o delle eventuali decisioni operative, facendo salva la facoltà di chiedere l'inserimento di specifiche dichiarazioni a verbale, purché rientranti nell'ordine del giorno in esame.

4. Nel caso di controversie o difficoltà interpretative in ordine a clausole del presente contratto, le Parti si incontrano, entro trenta giorni dalla richiesta di una di esse, per definirne di comune accordo il significato. Tale accordo sostituisce con efficacia retroattiva la clausola controversa.

Art. 5
Servizi pubblici essenziali

1. I contingenti minimi di Personale per garantire i servizi essenziali sono determinati come segue:

Registrazioni di nascita e morte	1 addetto con delega di ufficiale di stato civile
Attività prescritte in relazione a scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1 addetto (durante il periodo elettorale)
Servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale ed attività di pronto intervento.	Un commissario e due agenti (per turno se attivato)
Interventi urgenti di manutenzioni varie e segnaletica	2 addetti
Gestione Personale	1 addetto
Ufficio Protocollo	1 addetto

2. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del Personale inclusi nei contingenti come definiti al precedente comma. I dipendenti già in turno di reperibilità nella giornata per la quale è previsto lo sciopero sono automaticamente individuati come addetti ai servizi essenziali nel normale orario di servizio. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni Sindacali aziendali ed ai singoli interessati, entro e non oltre il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il Personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, che viene autorizzata solo in presenza di pari unità di Personale della medesima categoria che accetti la sostituzione medesima.

3. E' fatto divieto ai Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi di verificare o quantificare, formalmente o informalmente, la volontà del Personale di aderire allo sciopero, al di fuori del caso e con le modalità di cui al comma precedente. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi non devono assegnare prestazioni di lavoro straordinario al Personale esentato dallo sciopero ai sensi del presente articolo, ad esclusione degli interventi di reperibilità.

4. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al precedente comma 1°, ne danno comunicazione all'Amministrazione con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione. Nel caso in cui lo sciopero riguardi servizi resi all'utenza, l'Amministrazione porta a conoscenza degli utenti, nelle forme ritenute più opportune, la durata e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione deve essere effettuata dall'Amministrazione in caso di revoca di sciopero. Per l'indicazione dei periodi in cui non possono essere indetti scioperi e per le forme di sciopero non ammissibili, si fa riferimento ai Contratti C.N.N.L. ed alle norme vigenti.

Art. 6

Diritti e libertà sindacali

1. Per lo svolgimento delle assemblee del Personale, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del Contratto Collettivo Integrativo devono far pervenire la relativa comunicazione, recante l'indicazione del luogo, della data e dell'orario, almeno con tre giorni di anticipo.

2. L'assemblea può interessare la generalità del Personale, ovvero singoli Servizi o Uffici Autonomi, oppure singole categorie o profili professionali.

3. L'Amministrazione fornisce, su richiesta, idonei locali per lo svolgimento dell'assemblea.

4. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è da effettuarsi attraverso attestazione documentata della Sigla Sindacale o della R.S.U. che ha indetto l'assemblea.

5. La partecipazione all'assemblea, se svolta in giorni di apertura al pubblico degli uffici interessati, deve realizzarsi in modo da assicurare il servizio all'utenza, oltre che i servizi essenziali.

6. I Responsabili dei Servizi e degli Uffici Autonomi individuano, con le medesime procedure seguite in caso di sciopero e con un anticipo di tre giorni rispetto alla data fissata, il contingente minimo di Personale che può partecipare all'assemblea in regime di reperibilità.

7. Il diritto di disporre, presso le sedi dell'Ente, di spazi appositamente dedicati alla pubblicazione di informazioni al Personale con le modalità di cui alla vigente normativa contrattuale, è esteso alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, che lo esercita di concerto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L. e del presente Contratto Collettivo Integrativo.

8. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali che fanno parte del Personale del Comune di Aci Castello sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione Sindacale di appartenenza ed alla R. S. U., con le modalità previste dalla vigente normativa legislativa e contrattuale.

CAPO III

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 7

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che la quota prevalente delle risorse di parte variabile con le esclusioni delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi. Si concorda altresì che, nel rispetto delle previsioni del CCNL 21/5/2018, almeno il 30% dell'intero ammontare della parte

variabile del fondo sia comunque destinato alla incentivazione della performance individuale, a mezzo di attività progettuale per aree di appartenenza.

2. Le risorse disponibili per erogare compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi, sono correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata a livello di singola struttura organizzativa dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annuali predeterminati nel Piano triennale delle performance e secondo i risultati accertati con il sistema di valutazione definito nell'apposito regolamento a cui si rinvia integralmente.

3. Le risorse del fondo della performance, per come sopra definita, sono attribuite in quota a ciascun Servizio/Ufficio Autonomo calcolandole in base numero di dipendenti e alla categoria contrattuale di appartenenza. Per la costituzione dei budget, da assegnare alle sopra citate strutture, si definisce, per ogni dipendente dell'Ente, il valore economico della quota del fondo che gli compete, detto valore si ottiene rapportando lo stipendio tabellare (calcolato secondo la categoria, la posizione economica e considerando i mesi di effettivo servizio e l'eventuale part-time) al valore complessivo della performance per come quantificato nella contrattazione decentrata.

4. Con risorse del fondo possono essere finanziati progetti che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata a dipendenti individuati sulla base delle priorità indicate dall'Amministrazione nel Piano delle Performance, anche con riferimento a specifici servizi/uffici, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i servizi/uffici autonomi.

5. La corresponsione dei compensi sarà comunque effettuata nei termini e secondo le procedure contenute nel vigente regolamento sul sistema di valutazione della performance.

6. I risparmi, derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi o da valutazioni non piene del personale, incrementano le risorse per la la maggiorazione del premio per la performance individuale si cui al seguente art. 9.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Le parti concordano che dall'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance individuale siano accantonate somme sufficienti a garantire una maggiorazione del premio al personale meglio valutato, distinto per categoria di appartenenza, pari al 30% della media dei premi procapite, legittimi restando eventuali arrotondamenti dovuti alla complessità dei calcoli a mezzo di attività progettuali per area d'appartenenza.

2. La percentuale (arrotondata per difetto all'unità e comunque per non meno di un unità a categoria) di personale che potrà godere del premio è così stabilita:

- il 20 % del personale di categoria A;
- il 20 % del personale di categoria B/B3;
- il 20 % del personale di categoria C
- il 20 % del personale di categoria D/D3

3. Il personale concorre a tale maggiorazione del premio sulla scorta delle migliori valutazioni conseguite nell'anno di riferimento. Sarà a tal fine predisposta una graduatoria unica, distinta per categorie, per come sopra accorpate, per tutto l'Ente. In caso di parità di punteggio nell'anno di valutazione si terrà conto della media delle valutazione nell'ultimo triennio; in caso di ulteriore parità si terrà conto del parametro della maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza e in caso di ulteriore parità della maggiore età. La maggiore anzianità di servizio nella

categoria e/o della maggiore età non potrà essere considerata per il dipendente che l'anno precedente abbia beneficiato allo stesso titolo della maggiorazione.

7

CAPO IV
INDENNITÀ E ALTRI ISTITUTI
Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma precedente in un importo tra 2 (due) euro e 10 (dieci) euro per le attività disagiate, per quelle rischiose ed per quelle di maneggio valori, da stabilire in sede di CCDI di ripartizione annuale.

4. Per attività disagiate si intendono quelle che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. Si considerano tali quelle che richiedono un orario di lavoro con più di una sospensione e conseguente con almeno due rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa o che prevedano lo svolgimento del servizio solo in orario pomeridiano (es: autista scuolabus, mezzi di servizio, operatori custodi, ecc.).

5. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e specificamente le attività di: **idraulico; elettricista; mastro muratore, operatore manutentore; giardiniere.**

6. L'indennità giornaliera per il maneggio valori è da corrispondere ai dipendenti, individuati con atto formale, che sono addetti in via continuativa al maneggio di "valori di cassa", con obbligo di rendiconto.

7. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili e maturano solo in caso di effettiva presenza in servizio; nel caso in cui ricorrano contemporaneamente più condizioni indennizzabili, tra quelle previste nel presente articolo, al dipendente interessato è attribuita una sola indennità.

Art. 11

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria/profilo. Dette responsabilità debbono evincersi da provvedimenti formali per essere riconosciute.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D sono i seguenti:

8

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D
Sostituto del Capo Area/Ufficio autonomo secondo le previsioni del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;
Responsabile del Servizio secondo le previsioni del vigente regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi;
Preposto allo sportello unico per le imprese di cui all'art. 23 del D. Lgs. n. 112 del 31.03.1998 e ss. mm. ed ii.

3. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018, purchè venga dimostrato che al momento della sostituzione abbia adottato un atto di gestione. Il Responsabile del servizio dell'Area dovrà essere valutato dal rispettivo Capo Area nella gestione dell'annualità con dei report annuali sull'attività svolta.

4. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 12

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- 1.a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- 1.b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- 1.c) addetto agli archivi informatici, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- 1.d) addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma precedente sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica nei limiti fissati dal co. 1 dell'art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018, secondo una misura da 0 a 350,00 euro.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; non sono, altresì, cumulabili con quelli di cui al precedente articolo 11, pertanto al dipendente sarà corrisposta l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

6. Compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 13

Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Dette responsabilità debbono evincersi da provvedimenti formali per essere riconosciute.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D
--

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dal Comandante, nei seguenti ambiti:
--

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi da parte del Responsabile del Servizio;2. responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata ove è previsto il coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità) |
|---|

Il Responsabile di cui al presente articolo dovrà essere valutato dal rispettivo Capo Area nella gestione dell'annualità con dei report annuali sull'attività svolta.

5. Gli importi dei compensi da attribuire al personale incaricato delle responsabilità di cui al comma 2 sono stabiliti annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica - nei limiti fissati dal co. 2 dell'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018.

6. I compensi di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità maturata, fra tutte, di importo maggiore.

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché gli eventuali altri indicati espressamente dalla legislazione e dai contratti nazionali.

Art. 14

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale

quella svolta in questo modo per almeno il 60% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro **5,00**.

10

2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

Art. 15

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

Art. 16

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018 o a forme di previdenza complementare.

Art. 17

Incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base delle indicazioni dettate dall'apposito regolamento adottato all'uopo dall'ente a fronte di idonea contrattazione oltre che dai principi dettati dal legislatore.

Art. 18

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi eventualmente conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011.

2. Le modalità di ripartizione delle risorse tra il personale sono definite in sede di accordo stabilendosi fin d'ora che i 3/4 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Responsabile di Servizio/Uffici mentre il restante 1/4 viene messo a disposizione di tutto il personale.

3. Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e comunque non potranno superare l'ammontare lordo annuo di € 10.000,00 per ogni Ufficio/Servizio. La ripartizione dell'incentivo all'interno dell'Ufficio/Servizio che ha realizzato l'attività rispetterà i seguenti criteri di massima:

a) 30% al responsabile del procedimento;

b) 70% tra tutto il personale (compreso il responsabile del procedimento) sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.

4. Le erogazioni saranno comunque subordinate all'effettività del risparmio e alle valutazioni espresse del responsabile dell'Ufficio/Servizio interessato". Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 19

Sponsorizzazioni

1. Le maggiori entrate o i risparmi di spesa effettivamente conseguiti a fronte della realizzazione di rapporti di sponsorship possono essere utilizzati nella misura massima del 30% per implementare il fondo per le risorse decentrate del personale assegnato all'Ufficio/Servizio che ha realizzato le relative attività (art. 15 del CCNL del 01/04/1999 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 15/10/01). Le risorse così individuate sono da considerarsi comprensive degli oneri contributivi e comunque non potranno superare l'ammontare lordo annuo di €10.000,00 per ogni Ufficio/Servizio. La ripartizione dell'incentivo avviene all'interno dell'Ufficio/Servizio che ha realizzato l'attività e rispetterà i seguenti criteri di massima:

a) 30% al responsabile del procedimento;

b) 70% tra tutto il personale (compreso il responsabile del procedimento) sulla base della ripartizione dei compiti relativi all'attività.

2. Le erogazioni saranno comunque subordinate all'effettività del risparmio/entrata e alle valutazioni espresse del responsabile dell'Ufficio/Servizio interessato". Le quote eventualmente non ripartite costituiscono risparmio per l'Ente.

Art. 20

Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità, prevista all'art. 24 del CCNL 21 maggio 2018, che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 11 euro.

2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 3 mesi continuativi; nel caso le giornate di reperibilità superino le 6 volte al mese l'indennità relativa è elevata a 13 euro.

Art. 21

Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

1. I turni nell'ente sono antimeridiani e pomeridiani e nel periodo estivo notturni, con orario di servizio definito dal Responsabile del competente Servizio o Ufficio autonomo.

2. Il numero dei turni (giorni) di lavoro prestati in orario antimeridiano deve essere equilibrato con quello prestato in orario pomeridiano-notturno, assicurando l'avvicendamento. Il periodo di riferimento per calcolare la condizione di "equilibrio" dei turni è riferito al mese. Il turno del mese si ritiene "equilibrato" allorché si verifica un differenziale minimo, sul totale dei turni mensili, del 25% del turno diverso da quello prevalentemente prestato, giustificato da esigenze organizzative;

3. L'equilibrio si ritiene sussistente anche quando i turni sono predisposti nel mese con un'alternanza settimanale (antimeridiano/pomeridiano-notturno) ed il differenziale ulteriore – rispetto a quello massimo sopra indicato – è dovuto al numero dispari delle settimane del mese.

Art. 22

Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

12

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 23

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 10.000 (al netto dei contributi a carico ente e dell' irap), la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 40%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa nel caso gli importi già assegnati siano stati decurtati rispetto le previsioni . La relativa operazione è effettuata a consuntivo dopo l'erogazione delle risorse dovute per le particolari disposizioni di legge per l'anno considerato a valere sulle indennità di risultato del medesimo anno.

CAPO V

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 24

La effettuazione delle progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni) non superiore comunque al 30%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il cd differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto integrativo ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

4. Le progressioni sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

Art. 25

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche

orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

2.a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel

13

caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

2.b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.

2.c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

2.d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009, per la erogazione delle risorse legate alla performance;

2.e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;

2.f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

CAPO VI

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Fasce di flessibilità orarie

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione o che svolgano servizi con tempi ben definiti (trasporto scolastico, apertura uffici, insegnanti doposcuola ecc).

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

Art. 27

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall'anno successivo.

2. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il monte ore individuale massimo di lavoro straordinario, salvo quanto previsto per particolari categorie, per riduzione orarie, da precedenti CCDDL, il cui il limite viene stabilito in 180 ore. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

3. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 28

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia,

14

con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte.

Art. 29

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto integrativo per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 30

Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini del presente contratto non possono superare le 20 settimane.

Art. 31

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Le parti concordano che è possibile un incremento del 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time nei casi di dipendenti con parenti di 1°- 2° grado che siano in gravi condizioni di salute o con gravi situazioni di disagio.

Art. 32

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze

15

organizzative.

CAPO VII

**ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 33

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla performance a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1° aprile 1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di performance a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinato il 30% del valore, per singola notifica al netto delle eventuali spese postali, del rimborso effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato. Nella quota del 30% sono ricompresi i contributi a carico Ente.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà, in funzione delle notifiche effettuate da ogni messo, in un'unica soluzione a consuntivo entro i limiti fissati annualmente in sede di Contratto Integrativo di parte economica.

Art. 34

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 25% di quelli in servizio nell'ente.

2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4, co. 2, 3 e 4.

Art. 35

Le attività di formazione

1. L'ente è impegnato a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano.

2. Con le modalità contenute nel piano di cui al punto precedente, viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti, in modo differenziato, alle iniziative di formazione.

3. L'ente può dare corso ad iniziative di formazione in modo associato con altre amministrazioni.

Art. 36

L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

16

Art. 37

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. , in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

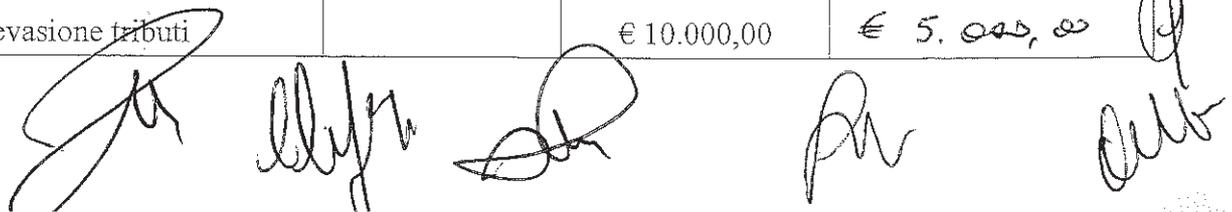
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

23

COMUNE DI ACI CASTELLO – UFFICIO RISORSE UMANE
 IPOTESI C.C.D.I. ANNO 2019-2021 – SEDUTA D.T. DEL
 TABELLA A) DESCRIZIONE ANALITICA DEL FONDO

Determinazione Dirigenziale Area 1° Reg. n. 857 del 14.06.2019 di costituzione del fondo Anno 2019

FONDO art. 14 CCNL	Ripartito nel 2016	Costituito nel 2016	
Compenso lavoro straordinario	€ 10.327,00	€ 10.119,00	
Compenso lavoro straordinario	Costituito nel 2019 € 10.327,00	Ripartito nel 2019 € 8.121,86	
FONDO art. 15 CCNL	Costituito 2016	Costituito 2019	Ripartito nel 2019
Parte stabile	€ 297.507,00	€ 297.507,29	€ 297.507,29
Parte variabile	€ 131.000,00	€ 122.403,08	€ 120.020,20
Totale	€ 428.507,00	€ 419.910,37	€ 417.527,49
Economie anni precedenti	€ -10.980		
Riduzione fondo art. 1 c. 236 L. 208/15	€ -133,00	-€ 2.516,49	
Totale da ripartire	€ 417.398,00	€ 417.393,88	€ 417.393,88
Dettaglio fondo:			
1) compensi incentivanti	€ 6.730,00	-----	
2) Art.68 lett j - Progressione Economica	€ 122.378,00	€ 110.895,00	€ 110.895,00
3) Art. 33, c. 4° (ind. Comp.)	€ 71.717,00	€ 66.355,00	€ 66.355,00
4) Retr. Posizione e risult. Non prevista	-----	-----	-----
6) Art. 56- quinquies Compensi P.M. Servizio esterno		16.480,00	16.480,00
5) Art. 68 lett. d - Turno, indennità condizioni di lavoro, reperibilità, , notturno, festivo e notti/fest	€ 81.960,00	€ 68.854,80	€ 68.854,80
7) Art. 70-quinques comma 1 - Specific responsabilità Cat. D e C NO PO	€ 21.700,00	€ 22.516,73	€ 22.516,73
8) Art. 70-quinques comma 2 lett. a - Specif. Resp. (anagr. e Stat Civ)	€ 1.649,00	€ 2.007,44	€ 2.007,44
Totale		€ 109.858,97	€ 109.858,97
Rimanenza		€ 10.161,23	€ 10.161,23
9) Progetto reclamo e mediazione	€ 6.000,00	€ 5.000,00	€ 2.500,00
Progetto evasione tributi		€ 10.000,00	€ 5.000,00



Progetto produttività "Cantieri di Servizio "		€ 3.000,00	€ 1.509,00
Progetto Mappatura dei Processi per la valutazione rischi P.T.P.C.		€ 2.000,00	€ 1.009,00
Totale Risorse variabili da ripartire giusta Determina n. 857/2019		€ 129.858,97	
TOTALE	€ 312.134,00	€ 315.258,97	
- Servizio matrimoni civili;	€ 6.960,00	€ 4.100,00	€ 4.100,00
- Servizio apertura e custodia museo;	€ 17.680,00	€ 7.530,00	€ 7.530,00
- Censimento Istat	€ 2.064,00	€ 3.010,49	€ 3.010,49
CCNL 14.09.2000 ART.54 ART.68 lett h Ind. Messi Notificatori	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Compensi incentivanti esclusi dal limite D.I. 78/2010: - indennità di toga;	€ 28.190,00	€ 28.447,59	€ 28.447,59

COMUNE DI ACI CASTELLO – UFFICIO PERSONALE
QUADRO DI RAFFRONTO

Modalità: confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2016, intendendosi per valore medio la semisomma o media aritmetica dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale, determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo (Circolare RGS n. 12/2011).

Periodo	Presenti 2016	Presenti 2019	Scarto Percentuale
Al 1° gennaio	156	138	
Al 31 dicembre	147	134	
Valore medio	151,1	136	
	FONDO 2019	Variazione percentuale	Fondo 2019 rideterminato
	€ 419.910,37	€ 2.516,49	€ 417.393,88



Il Responsabile del Servizio
Rag. Gaetana Leonardi

Gaetana Leonardi

[Handwritten signatures]

COMUNE DI ACI CASTELLO – UFFICIO PERSONALE
 IPOTESI DI RIPARTIZIONE C.C.D.I. PER L'ANNO 2019

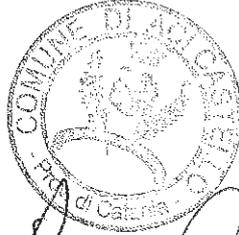
FONDO ART. 14 CCNL	Importo da ripartire	Unità interessate
A) Assistenza organi Istituzionali	€ 2.921,59	14
B) Straordinario Stato Civile	€ 1.104,95	5
C) Polizia Municipale	€ 4.095,32	27
D) Straordinario U.T.C.	€ 0,00	0
Totale	€ 8.121,86	46

FONDO ART. 15 CCNL	Importo da ripartire	Unità interessate
a) Compensi incentivanti	-----	-----
Art. 33, c. 4° (ind. Comp.)	€ 66.355,00	136
b) Progressione economica	€ 110.895,00	112
c) Retr. Posiz. e risult. (non prevista)	-----	-----
d) Ind. Turno, notturno, festivo e nott/ fest pol. Munic	€ 61.950,78 *	33
Art. 56 quinquies – Compensi P.M. servizio esterno	€ 16.480,00 *	17
Reperibilità Stato civile	€ 969,60 *	5
Indennità condizione lavoro (Maneggio valori)	€ 1.862,00 *	4
Festivi Domenicale	€ 1.058,34 *	2
Infrasettimanali Castello	€ 274,08	2
e) Indennità condizioni lavoro (Rischio e Disagio cat. A, B e C)	€ 2.740,00 *	7
i) spec.che resp. (Anagr, Stat. Civ., elett., ecc.)	€ 2.007,44 *	8
f) Spec.che Responsabilità (Cat. D no P.O)	€ 22.516,73 *	18
Totale	€ 287.108,97	
Progetto reclamo e mediazione	€ 5.000,00	1
Progetto Evasione Tributi	€ 10.000,00	5
Progetto produttività "Cantieri di Servizio "	€ 3.000,00	2
Progetto Mappatura dei Processi perla valutazione rischi P.T.P.C.	€ 2.000,00	2
Totale da ripartire	€ 307.108,97	
Servizio matrimoni civili	€ 4.100,00	4
Servizio apertura e custodia museo	€ 7.530,00	2

Censimento Istat	€ 3.010,49	4
Ripartizione ind. Messi notificatori	€ 5.000,00	3
COMPENSI EXTRA FONDO -Indennità di toga;	€ 28.447,59	1
TOTALE GENERALE	€ 355.197,05	

Il Responsabile del Servizio
Rag. Gaetana Leonardi

Gaetana Leonardi



IL RESPONSABILE DELL'AREA
DOTT.SSA LAURA GILIZIA

Laura Gilizia

[Signature]

CISL
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Comune di Aci Castello

Città Metropolitana di Catania

Collegio dei Revisori dei Conti

VERBALE N. 39

L'anno duemilaventi, il giorno ventitre del mese di Luglio, alle ore 17:00 ognuno dalle proprie postazioni, sono presenti i componenti il Collegio dei Revisori :

Dr. Salvatore Granatelli (Presidente),

Dr. Vincenzo Spampinato (Componente)

Dr. Giovanni Trovato (Componente),

eletti con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 23.08.2019, iscritti al Registro dei Revisori Legali ed ai rispettivi Albi dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

Il Collegio procede all'esame dell'ipotesi di contratto integrativo per gli anni 2019-2020-2021 per la parte giuridica e la relativa ripartizione economica del FES per l'anno 2019, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001.

Premesso

- Che l'ipotesi di contratto integrativo era stata trasmessa al Collegio dei Revisori in data 28/10/2019 poi integrata in data 18/11/2019, restituita da questo Collegio in data 21/11/2019 per le opportune modifiche;

E
COMUNE DI ACI CASTELLO Comune di Aci Castello
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N. 0028691/2020 del 24/07/2020
Firmatario: GIOVANNI TROVATO, SALVATORE GRANATELLI, VINCENZO SPAMPINATO

- Che con nota n 28274 del 21/07/2020 è stata ritrasmessa l'ipotesi di contratto integrativo per gli anni 2019-2020-2021 e la relativa ripartizione economica FES per l'anno 2019, ai fini del controllo della compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge;
- Che in data 22/07/2020 è stata trasmessa nuova relazione illustrativa ipotesi di contratto collettivo integrativo 2019/2020/2021 aggiornata alla predetta data;
- Che l'ipotesi di accordo integrativo, sottoscritto dalle parti in data 22/10/2019 per la parte giuridica e in data 16/07/2020 per la parte economica, per l'anno 2019, risulta corredato dalla relazione illustrativa, e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 4, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001;
- Che il Collegio nell'esame della predetta ipotesi, si è avvalso della collaborazione del responsabile dell'Area I Dottoressa Gulizia, la quale ha fornito tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere;

Visto

- l'art. 5, comma 3 del C.C.N.L. 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.01.2004, e poi dall'art. 8 CCNL del 21/05/2018 che dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dall'organo di controllo;
- l'art. 40 bis del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009, che dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal

collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo;

Vista

- la sentenza Corte dei Conti sez. Riunite n. 51 del 04.10.2011 in merito ai compensi a destinazione vincolata;
- la circolare Ministero Economia e Finanze n. 16 del 02.05.2012 in merito alle economie dell'anno precedente;

Constatato

- che l'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa consiste nella destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino;
- che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stato costituito tenendo conto delle seguenti disposizioni: delle nuove modalità di costituzione introdotte dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018; dell'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017 (Decreto Madia) secondo cui a decorrere dal 01.01.2017 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, del personale, non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- Che con determina dirigenziale Aria 1 reg. n. 857 del 14/6/2019 è stato costituito il fondo di produttività per l'anno 2019 con i seguenti importi

Risorse stabili	€ 297.507,29
Risorse variabili	€ 120.020,20
Totale	€ 417.527,49
Riduzione fondo ex art. 23 c.2 Dlgs. 175/2017	€ - 133,61
Totale fondo	€ 417.393,88

- Che dall'esame del prescritto accordo parte giuridica 2019-2020-2021 e parte economica per l'anno 2019 si riscontra che le destinazioni specificatamente

regolate dal Contratto Integrativo ammontano ad euro 120.020,20 distribuiti per le seguenti finalizzazioni:

Art. 67 comma 3 lettera c CCNL del 21/05/2018	€ 108.892,20
Altri incrementi	€ 11.128,00
Totale	€ 120.020,20

Ciò premesso, il Collegio verificato che:

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- i fondi contrattuali per l'anno 2019 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio; 40 - il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Esprime parere favorevole sulla relazione illustrativa tecnica finanziaria per l'anno 2019 e sull'ipotesi di accordo su contratto integrativo 2019/2021.

Il collegamento viene chiuso alle ore 18:35 ed il presente verbale viene firmato digitalmente dai componenti il Collegio

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dr Salvatore Granatelli (firmato digitalmente)

Dr Vincenzo Spampinato (firmato digitalmente)

Dr Giovanni Trovato (firmato digitalmente)