

COMUNE DI PAESE
Provincia di Treviso

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 per il personale non
dirigente del comparto Funzioni locali**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta in data 26 ottobre 2023 Sottoscrizione definitiva: _____
Periodo temporale di vigenza		Il contratto ha validità triennale, 2023-2025, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente dell'Area della gestione del territorio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL; CSA RAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP; UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente CCI disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del CCNL del comparto funzioni locali del 16.11.2022.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, in data _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, il piano è adottato annualmente quale sottosezione 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato con Deliberazione di Giunta n. 14 in data 30.01.2023 come modificata con Delibera n. 24 in data 16.02.2023.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013? Sì nell'ambito del Piano Triennale prevenzione corruzione e trasparenza quale sottosezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato approvato con Deliberazione di Giunta n. 14 in data 30.01.2023 come modificata con Delibera n. 24 in data 16.02.2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui All'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013? Sì, secondo quanto ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance 2022 è stata validata dal Nucleo di valutazione in data 20.06.2023.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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)

L'art. 8, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

La presente ipotesi di contratto integrativo si riferisce alla sola parte normativa della contrattazione che definisce pertanto le regole generali appositamente demandate alla contrattazione integrativa.

La parte datoriale ha agito secondo gli indirizzi dettati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 69 in data 2.05.2023.

Le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI per il triennio 2023-2025 avendo riguardo, con riferimento alle varie indennità ivi disciplinate, a mantenere valori, di norma, molto vicini a quelli delle corrispondenti indennità disciplinate nel precedente CCDI per il triennio 2019-2021, in modo tale da non erodere eccessivamente le somme che resteranno poi a disposizione per i premi correlati alla performance individuale e organizzativa.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Si elencano, di seguito, le materie elencate dal suddetto art. 7, comma 4 del CCNL 21.5.2018, indicando il riferimento all'art. del CCI in esame, e sintetizzando su ciascuna quanto stabilito tra le parti:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo. **Art. 9 del CCI:** Le parti definiscono i seguenti criteri di ripartizione e destinazione delle risorse che annualmente si renderanno disponibili:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità del personale dipendente, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- attribuzione selettiva di una quota non superiore al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance organizzativa, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- attribuzione selettiva di una quota almeno pari al 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
- la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. **Art. 10 del CCI Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa:** vengono concordati i seguenti criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa:

- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
- viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione), nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;
- gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,04, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,17, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,271;
- non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo di effettivo servizio inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno;
- non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.

Il premio teorico spettante è proporzionalmente ridotto qualora si verifichi un'assenza dal servizio del/la dipendente per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni.

Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.

Art. 11 del CCI Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale : Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente. I criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance individuale sono i medesimi previsti dall'art. 10 per determinare il premio di performance organizzativa. personale di ciascuna area (associando gli operatori/operatrici e gli operatori/operatrici esperti/esperte), con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, è riconosciuta ai dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione è attribuita, per ciascuna categoria, è la seguente: Aree operatori n. 2 dipendenti, Area operatori esperti n. 2 dipendenti, Area istruttori n. 1 dipendente, Area funzionari n. 1 dipendente. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio *pro capite* del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche. **Art. 12 e art. 13 del CCI:** la progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico e lo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e dalle dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo in possesso dei seguenti requisiti: lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente; lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano

beneficiario di alcuna progressione economica; lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa.

La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

- a. **media** delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 6 anni (peso: **70%**)
- b. **esperienza** professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 2 per ogni anno di permanenza nella posizione economica e livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 15 anni. – (peso: **30%**);

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni, il punteggio ottenuto ai sensi del comma precedente è incrementato di una percentuale in base alla durata nella medesima posizione economica.

Ai fini dell'attribuzione della progressione economica sarà formata una graduatoria per ciascuna area di inquadramento e saranno attribuite, per ciascuna area stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate; valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. **Art. 15 del CCI:** Le attività e le condizioni di lavoro che determinano il diritto alla corresponsione dell'indennità per le condizioni di lavoro sono le seguenti:

- **disagiate:** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendersi secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella del rimanente personale con analogo ruolo/mansioni. L'indennità è riconosciuta nelle seguenti fattispecie, nella misura a fianco di ciascuna indicata:
 - a. attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagiata (strumenti a percussione, a spinta, ecc.): attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno, escluso il turno (orario frazionato, multi-periodale o plurisettimanale, ecc.): € 2,00;
 - b. altre casistiche in precedenza consolidate nell'ente: € 2,00;
- **esposte a rischi** e pertanto pericolose per la salute – l'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, nella misura a fianco indicata:
 - a. attività che prevede utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; attività che determinano condizioni di lavoro potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute: € 3,00;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive: € 3,00;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici: € 3,00;

- implicanti il **maneggio valori**: l'indennità compete all'economista comunale e agli agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività comportanti maneggio di valori in misura differenziata in relazione ai valori medi mensili maneggiati (sino a € 5.000,00 indennità giornaliera di 1 €, superiore a € 5.000,00 sino a € 20.000,00 indennità giornaliera di € 2,00 e superiore a € 20.000,00 indennità giornaliera di € 3,00).

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. **Art. 16 del CCI:** al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 7,50. La prestazione in servizio esterno si intende 'ordinaria e continuativa' quando copre almeno i 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero.

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16.11.2022. **Art. 17 del CCI:** In continuità con la precedente contrattazione nazionale e integrativa, l'indennità in oggetto compete alle seguenti figure, a condizione che vi sia formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto:

- personale che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi;
- personale che svolge il ruolo di responsabile del protocollo informatico o di addetto all'ufficio relazioni con il pubblico;
- personale addetto ai servizi di protezione civile;
- messi notificatori che svolgano funzioni di Ufficiale Giudiziario.

Per tali funzioni è prevista, in linea con la precedente contrattazione decentrata, un'indennità annua lorda di: € 300,00 - Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa e una o più deleghe parziali; € 200,00 Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa; € 150,00- Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con una o più deleghe parziali, € 800,00 - Ufficiali Elettorali, € 300,00 - responsabile dei Tributi, € 250,00 - responsabile del protocollo informatico, € 200,00 - addetti all'URP, € 250,00 - addetti ai servizi di protezione civile, € 200,00 - messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.

L'indennità per specifiche responsabilità è altresì riconosciuta alle posizioni di lavoro che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente/Responsabile di settore, con atto scritto ed adeguatamente motivato ed è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 2.500,00, è determinato dal competente Dirigente/Responsabile di settore applicando i criteri di cui alla scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" (Allegato B al contratto).

Le indennità in parola non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

Le predette indennità trovano applicazione con decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCI. Fino a tale data rimane in vigore la disciplina di cui all'articolo 17 del CCDI per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 8.03.2019.

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. **Art. 18 del CCI:** Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, l'art. 18 prevede un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL.

- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. Art. 19 del CCI: non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente ai sensi delle disposizioni vigenti al momento dell'entrata in vigore del CCNL, né precedenti utilizzi del Fondo risorse decentrate per finalità assistenziali e sociali a favore del personale, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione, come gli aspetti di dettaglio (ad esempio, la tipologia dei benefici), ad altra sessione negoziale.
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 CCNL 21.05.2018. Art. 20 del CCI: Le parti hanno concordato di elevare la misura dell'indennità da € 12,00 a € 13,00 per 12 ore al giorno.
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Art. 33 del CCI: i compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL, si cumulano alla retribuzione di risultato, secondo la correlazione prevista all'art. 18 del presente CCI .
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 4 del CCNL 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile. Art. 20 del CCI: nel caso lo richiedano particolari esigenze organizzative o in situazioni di carenza di personale da porre in rotazione nei turni di reperibilità, è possibile aumentare fino a 10 il numero delle volte in cui il singolo dipendente può essere messo in reperibilità nel corso di un mese.
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4, CCNL 16.11.2022 in merito ai turni notturni effettuabili nel mese art. 24 del CCI: le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti una programmazione plurimensile dei turni, né l'esigenza di aumentare il limite dei 10 turni notturni effettuabili nel mese da parte di ciascun dipendente, fatte salve eventuali esigenze di carattere eccezionale.
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. Art. 25 del CCI: la parte pubblica si impegna a proseguire nel proprio impegno, anche finanziario, diretto ad attuare le vigenti normative in materia di tutela della salute dei lavoratori e di prevenzione dei rischi. Nell'ambito dei programmi finalizzati all'adozione di nuove competenze, l'ente garantisce la formazione finalizzata alla conoscenza dei rischi specifici connessi con l'attività svolta, nonché delle procedure da seguire, per proteggere sé stessi ed i colleghi da situazioni di pericolo o di violenza nei luoghi di lavoro.
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL 21.05.2018. Art. 26 del CCI: Il contingente di personale da destinare al tempo parziale corrisponde al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno, con riferimento alle singole aree e riferita alla data del 31 dicembre di ciascun anno Detta percentuale del 25% può essere aumentata di un ulteriore 10% massimo, fino ad arrivare al 35% per ogni area, in presenza di gravi e documentate situazioni personali e familiari, individuate nel medesimo articolo.
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 16.11.2022. Art. 27 del CCI: è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun dipendente, nel quale, confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo di 36 ore
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Art. 28 del CCI: Fermo rimanendo che la distribuzione dell'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria sia rispetto all'orario di ingresso che all'orario di uscita in anticipo o in posticipo rispetto all'orario base. Qualora dall'applicazione della flessibilità derivi un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dalla lavoratrice/lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato, previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 16.11.2022. Art. 29 CCI non si rilevano necessità per elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e rispettivamente minore concentrazione dell'orario.
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2, CCNL 16.11.2022. art. 30

- CCI** le parti concordano che non sussistono condizioni organizzative richiedenti un'elevazione dell'arco temporale semestrale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie di cui all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. 66/2003
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 32, comma 3, del CCNL del 16.11.2022. Art. 31 del CCI: in applicazione dell'art.7 comma s) del CCNL 21.05.2018 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art.39 del CCNL 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi. Art. 28 del CCI: data la rilevante frequenza con cui intervengono innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi, che a loro volta comportano riflessi sia sulla qualità attesa della prestazione lavorativa che sulla professionalità richiesta, le parti ritengono opportuno stabilire che la materia sia specifico oggetto di confronto in corrispondenza dei momenti annuali di verifica del contratto decentrato.
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6, (Retribuzione di posizione e di risultato) CCNL 16.11.2022, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67. Non è stata materia di contrattazione in quanto non presente la necessità.
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione. Art. 33 del CCI: l'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali: istituzione di più fasce di valutazione; erogazione della retribuzione di risultato in misura crescente al crescere della fascia di valutazione; differenziazione delle valutazioni e della conseguente retribuzione di risultato.
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo. Art. 21 del CCI: al personale della polizia locale di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022, che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità sulla base di un provvedimento d'incarico adeguatamente motivato, è riconosciuta l'indennità di funzione. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità di funzione. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. Per quanto riguarda la determinazione dell'importo e le modalità di erogazione si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 17 del presente CCI in merito all'analogia indennità per specifiche responsabilità.
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.30, comma 8, CCNL 16.11.2022 in materia di turni di lavoro notturni. Art. 34 del CCI: Le parti concordano che allo stato attuale non sussistono condizioni ulteriori rispetto a quelle previste dall'art. 30, comma 8, del CCNL e dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. 151/2001 in seguito alle quali il personale possa – a richiesta – essere escluso dall'effettuazione di turno notturni, fermo il divieto vigente per le donne dall'inizio della gravidanza e nel periodo fino ad un anno di vita del bambino;
- aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (servizio mensa e buono pasto) CCNL 16.11.2022. Art. 35 del CCI: Le figure professionali che possono fruire della pausa per la fruizione del pasto all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e comunque a condizione che il servizio prestato ammonti ad almeno 8 ore continuativi, al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, sono le seguenti:
- personale appartenente alla polizia locale;
 - personale impegnato nella realizzazione di eventi culturali nel campo museale;
 - personale impegnato in interventi di protezione civile in situazioni di emergenza;
 - personale impegnato in attività scolastico ed educativo, connesso a compiti anche di vigilanza;

- ab) definizione incentivi economici per attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido/scuole dell'infanzia: non è stata oggetto di contrattazione in quanto sussiste al momento la necessità.
- ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d): art. 22 CCI il personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale può chiedere, entro 7 giorni dall'avvenuta prestazione, il recupero - tramite riposo compensativo - di un numero di ore equivalente a quelle lavorate. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL 16.11.2022. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio
- ae) definizione della maggiorazione di cui all'art. 81 comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3: art. 11 CCI: Al del personale di ciascuna area (associando gli operatori/operatrici e gli operatori/operatrici esperti/esperte), con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, è riconosciuta ai dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione è attribuita, per ciascuna categoria, è la seguente: Aree operatori n. 2 dipendenti, Area operatori esperti n. 2 dipendenti, Area istruttori n. 1 dipendente, Area funzionari n. 1 dipendente. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio *pro capite* del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.
- af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, CCNL 16.11.2022 con relativi oneri a carico del fondo: art. 23 CCI al personale cui siano affidati incarichi di docenza per percorsi di aggiornamento rivolti al personale interno, in considerazione del maggior impegno necessario per la predisposizione del materiale didattico e divulgativo, è riconosciuto un incentivo economico pari a € 15,00 per ora d'aula.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del CCDI 2016-2018.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il decreto legislativo n. 150/2009 stabilisce che le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera; è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del decreto stesso.

Il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 207 del 10 dicembre 2007, è stato successivamente modificato, in particolare, con l'introduzione, con deliberazione della Giunta comunale n. 102 in data 27 giugno 2011, dei Capi X e XI al fine di dare attuazione alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 121 in data 1 agosto 2011, è stato approvato il "Sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti". Con deliberazioni della Giunta comunale n. 126 in data 22 settembre 2014 tale sistema è stato modificato. Con deliberazione della Giunta comunale n. 55 in data 18 aprile 2018, il sistema di valutazione dell'ente è stato aggiornato recependo alcune delle modifiche di cui al predetto decreto legislativo n. 74/2017 e con deliberazione della Giunta comunale n. 113 in data 24 giugno 2020, il sistema di valutazione in questione è stato aggiornato introducendo tra l'altro la valutazione della performance organizzativa. Il Sistema di valutazione è stato successivamente aggiornato con Deliberazioni n. 56 in data 24 marzo 2021 e n. 228 in data 20.12.2021.

Di seguito si illustrano i criteri salienti per la corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa, disciplinati nel presente CCI, attestandone la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al succitato decreto legislativo n. 150/2009:

Art. 9 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate: Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 8, secondo i seguenti criteri:

- a. (...);
- b. (...);
- c. (...);
- d. (...);
- e. **attribuzione selettiva** di una quota non superiore al 40 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale al raggiungimento di obiettivi e indicatori relativi alla performance **organizzativa**, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f. **attribuzione selettiva** di una quota almeno pari al 60 % delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale al premio collegato alla performance **individuale**, in applicazione del principio di differenziazione del merito, con il riconoscimento di una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance;
- c. gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente;
- d. la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e. il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 10 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa: I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:

- concorre il personale che abbia conseguito la valutazione positiva della performance individuale, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione;
- viene valutato il periodo di servizio nel corso dell'anno (data assunzione e data cessazione),

nonché l'eventuale trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, nel corso dell'anno;

- gli importi sono graduati secondo uno specifico indice, determinato in base all'area di appartenenza. Per l'area degli operatori l'indice è pari a 1,00, per l'area degli operatori esperti l'indice è pari a 1,04, per l'area degli istruttori l'indice è pari a 1,17, per l'area dei funzionari ed elevata qualificazione l'indice è pari a 1,272.
- non concorre il personale neoassunto a tempo indeterminato o a tempo determinato, o con contratto di formazione e lavoro o tramite contratto di somministrazione con periodo di effettivo servizio inferiore a 60 giorni nel corso dell'anno.
- non concorre il personale in servizio e assente a qualsiasi titolo, che non svolga un periodo minimo di attività lavorativa nell'anno fissato in almeno 60 giorni.(...)

Il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione. Il premio verrà calcolato, parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 1,2,3 e 4 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo (il quoziente) per ciascun valore individuale.

Una quota delle risorse variabili stanziata ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) può essere destinata alla realizzazione di specifici obiettivi di gruppo, anche intersettoriali, di performance organizzativa, individuati nel PIAO, a cui è assegnato il relativo budget. Il compenso dovuto per il raggiungimento di tali specifici obiettivi si aggiunge a quello erogato ai sensi dei commi precedenti, salvo sia diversamente disposto nel piano degli obiettivi contenuto nel PIAO;

Art. 11 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale: alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance individuale concorre tutto il personale dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun/a dirigente/responsabile di settore e purché detta valutazione sia considerata positiva, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'ente. Il premio correlato alla performance individuale è determinato in base all'individuazione di fasce di valutazione della performance, definite dalla metodologia applicata dall'ente.

(...) Il premio verrà calcolato parametrando la valutazione ricevuta in funzione degli elementi accidentali di cui ai commi 3 e successivamente sommando i valori così ottenuti a tutti gli altri valori individuali che costituiranno il divisore della quota complessiva di premio. Definito così il quoziente, la quota individuale verrà esattamente definita moltiplicandolo per ciascun valore individuale.

Al del personale di ciascuna area (associando gli operatori/operatrici e gli operatori/operatrici esperti/esperte), con esclusione dei titolari e delle titolari di incarichi di elevata qualificazione, che consegua annualmente le valutazioni più elevate va riconosciuta una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, è riconosciuta ai dipendenti che conseguano annualmente le valutazioni più elevate. La quota massima di personale a cui tale maggiorazione è attribuita, per ciascuna categoria, è la seguente:

Aree operatori: n. 4 dipendenti;

Area istruttori: n. 2 dipendente;

Area funzionari: n. 1 dipendente.

A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente; in caso di ulteriore parità di punteggio la maggiorazione è riconosciuta al dipendente con maggiore anzianità di servizio.

Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna area, valutato positivamente con punteggio di almeno 20/30, rapportato al tempo pieno e per l'intero anno di servizio.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'art. 23, comma 2 del del DLgs 150/2009 dispone che le "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

Il Contratto Integrativo di riferimento stabilisce, all'art. 13, che la progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A), allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel "fondo risorse decentrate" e nel numero di differenziali stipendiali determinati in sede di contrattazione integrativa.

Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l'ente alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1, fatto salvo quanto previsto al comma 2, in possesso dei seguenti requisiti:

- a) lavoratori e lavoratrici che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente;
- b) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- c) lavoratori e lavoratrici che negli ultimi due anni non abbiano avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui all'art. 13, comma 4, CCI, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per area.

L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

- media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 6 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità – peso: 70%;
- esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi. A tale fine l'esperienza sarà valutata attribuendo punti 2 per ogni anno di permanenza nella posizione economica e livello differenziale di appartenenza, per un massimo di 15 anni. – peso: 30%;

Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il/la dipendente con la maggiore valutazione di performance, in subordine la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più giovane di età.

Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96,102 e 106.

L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

La progressione economica è attribuita dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 1 del medesimo art. 13.

- f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance sottosezione 2.2 del Piano Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Il presente "contratto integrativo normativo" rappresenta il necessario e puntuale collegamento con gli strumenti di programmazione rappresentati dal DUP e dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'art. 58 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, definisce come segue il ciclo di gestione della performance:

Art. 58 – Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 56, l'amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori precisi e/o quali-quantitativi; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse del piano esecutivo di gestione; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Con la sottoscrizione del presente CCI le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, sono impegnate secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, al raggiungimento dell'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo normativo” per il triennio 2023-2025 che definisce, oltre agli istituti non aventi carattere economico, principi e criteri generali di utilizzo delle risorse per le premialità e per le indennità previste dalle leggi e dai vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali. Il contratto non prevede l’annuale programmazione economica delle risorse, oggetto di separato accordo.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e, pertanto, la relazione Tecnico-finanziaria non viene compilata.

Il presente contratto non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all’esterno dei fondi per la contrattazione integrativa

Paese, 27 ottobre 2023

Il Responsabile Servizio Personale

Dott.ssa Lilli Tremonti

(File firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005)