



COMUNE di ALAGNA
Provincia di Pavia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA

PER IL TRIENNIO 2018 – 2020



1

INDICE

<i>Premessa: Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 3 - Materie oggetto di contrattazione decentrata</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 4 – Costituzione delle risorse decentrate</i>	<i>pag. 7</i>
<i>Art. 5 - Criteri per attribuzione dei premi correlati alla performance e monitoraggio della performance</i>	<i>pag. 8</i>
<i>Art. 6 - Criteri per le progressioni economiche</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 7 - Criteri per l'indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 8 - Criteri per l'indennità di specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2)</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno</i>	<i>pag. 14</i>
<i>Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità</i>	<i>pag. 14</i>
<i>Art. 12 – Criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche</i>	<i>pag. 14</i>
<i>Art. 13 - Criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge</i>	<i>pag. 16</i>
<i>Art. 14 – Welfare integrativo</i>	<i>pag. 17</i>
<i>Art. 15 - Norma transitoria</i>	<i>pag. 17</i>
<i>Allegati</i>	<i>pag. 19</i>

3



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA
PER IL TRIENNIO 2018 – 2020**

Premessa:

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009, 21/5/2018.

- D.Lgs. n. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*" (e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- D.Lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" (e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare artt. 16, 23 e 31;

- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*, adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31/1/2011, per l'adozione del *sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Alagna*;

- Legge 124/2015 recante "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

- D.Lgs. 25.5.2017n. 74, recante "*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015*", riguarda più in particolare la valutazione della performance dei lavoratori pubblici;

- D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, apporta "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*".



2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi degli artt. 7 ed 8 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, - con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1/1/2018, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/5/2018.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.
4. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate (Art. 7 del CCNL 21/5/2018):

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*



- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 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;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- 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. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;



z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/5/2018 in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 4

Costituzione delle risorse decentrate

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 21/5/2018. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

2. Il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'Organo di Revisione dell'Ente. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione di anno.

4. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno:

a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL dell'1/4/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001;

b) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

c) dalla componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della *performance* o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c);

d) in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.



Art. 5
Criteria per attribuzione dei premi correlati alla performance
e monitoraggio della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 (e successive modificazioni ed integrazioni) prevede:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il *Comune di Alagna* sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente *ciclo di gestione della performance*:

a) *definizione e assegnazione degli obiettivi*, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 (e ss.mm.ii.), attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), approvato dall'Organo Esecutivo sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale (Bilancio di Previsione, Documento Unico di Programmazione, Programmazione Triennale delle Opere Pubbliche);

b) *identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi* in due specifiche modalità:
- Documento Unico di Programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.): assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi per la piena operatività gestionale;

c) *monitoraggio in corso di esercizio* attraverso i seguenti momenti specifici:
- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei Servizi di concerto con il competente Organo Esecutivo;
- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) *misurazione e valutazione della performance*:

- **organizzativa**:

attraverso il controllo di gestione effettuato da parte del *Nucleo di Valutazione*, di norma entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, mediante compilazione da parte dello stesso di apposito prospetto allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011;



- individuale:

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante attribuzione del valore delle Posizioni Organizzative;
- riferita ai dipendenti tramite valutazione individuale su base annuale, mediante apposite schede recanti specifici criteri, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011;
- riferita ai dipendenti tramite attribuzione di *budget aggiuntivi* per realizzazione obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi durante le fasi di svolgimento dei piani;

e) utilizzo dei sistemi premianti:

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante valutazione finale degli obiettivi assegnati, del comportamento organizzativo e della propositività;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante valutazione dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione professionale resa, dell'impegno profuso e dell'esperienza acquisita (sulla base dei criteri di valutazione contenuti nelle schede allegate alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011);
- in considerazione del periodo di sottoscrizione definitiva del presente accordo decentrato integrativo per l'anno 2018 (oltre la metà del mese di novembre), si stabilisce concordemente di applicare con decorrenza dall'anno 2019 il criterio di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, il quale, introducendo un sistema di differenziazione dei premi prevedendo due fasce di merito (in sostituzione delle tre previste dal D. Lgs. 150/2009), testualmente recita:

"1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

f) Rendicontazione dei risultati:

L'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.



9

La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'Ente.

3. Ogni fase del Ciclo di gestione della Performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

4. Sono essenziali e legittimanti le seguenti condizioni al fine dell'attribuzione di premi correlati alla *performance* organizzativa:

- *più risorse per il Fondo in cambio di maggiori servizi.* Gli Enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento (oggettivo e documentato) della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (maggiore remunerazione in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza). Prima di pensare a incrementi del Fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'Ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire;
- *non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.* L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. Occorre precisare, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio;
- *risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.* Per poter dire (a consuntivo) che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno *standard* di miglioramento. Lo *standard* è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato;
- *risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.* Non tutti i risultati dell'Ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1998/2001. Devono essere, anzitutto, risultati importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento. Il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere risultati che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di situazioni innovative. Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse;



- *risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al Contratto Decentrato.* La quantificazione delle risorse deve essere effettuata con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella Relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). È necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive. È ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo;
- *risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.* È evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

5. L'ARAN, altresì, con nota prot. n. 19932 del 18.6.2015, in risposta ad un quesito formulato da un Comune, ha espresso un parere in cui sono declinate le corrette modalità di individuazione delle risorse aggiuntive variabili in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e così meglio sintetizzate:

- possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le Amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa di personale, sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della *performance* organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati dall'Ente nel Piano della *performance* o in analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
- le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente, sulla base della decisione assunta dall'Organo amministrativo di vertice competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla Relazione sulla *performance* o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente;
- le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi, in mancanza di requisiti legittimanti. Quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di *performance* organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate con particolare riferimento alla necessità che, anche per



11

il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente;

- le risorse derivate dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento" non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile.

Art. 6

Criteria per le progressioni economiche

Ai sensi del CCNL del 21/5/2018, triennio 2016-2018, art. 16, comma 6, ai fini della progressione economica "orizzontale", il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Le progressioni economiche sono attribuite in base alle risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Nel rispetto di quanto disciplinato dal comma 2 del sopra citato art. 16 del CCNL 21/5/2018, l'Amministrazione riconosce, per l'anno 2018, la progressione economica ad una quota limitata di dipendenti (pari al 50% del personale in servizio), considerando prioritariamente l'ultima progressione beneficiata, utilizzando come criteri selettivi le schede di valutazione in vigore che dovranno apportare una valutazione positiva corrispondente ad un punteggio pari ad almeno 80 punti su 100 relativamente al triennio precedente.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018.

Le parti convengono che le progressioni economiche orizzontali conseguite in corso d'anno si effettueranno con decorrenza dal 1° giugno 2018, mentre quelle inerenti il rimanente 50% del personale avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Art. 7

Criteria per l'indennità per specifiche responsabilità

L'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018 prevede la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

L'importo da corrispondere, per l'anno 2018, è determinato e confermato in € 2.500,00 annui.



Art. 8
Criteria per l'indennità di particolari responsabilità
(art. 70-quinquies, comma 2)

L'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/5/2018 prevede un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi che può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo da corrispondere, per l'anno 2018, è determinato e confermato in € 300,00 massimi annui.

Art. 9
Criteria per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

Gli Enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Le indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.

La misura dell'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/5/2018, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza delle causali sopra esposte nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

L'importo da corrispondere a titolo di *disagio lavorativo* nonché a *rischio o danno per la salute* viene quantificato in € 1,50 giornaliero;

L'importo da corrispondere a titolo di *maneggio valori* viene quantificato e confermato in € 1,55 giornaliero, come da precedenti contratti decentrati, subordinando la corresponsione all'effettivo maneggio dei valori, salvo successivi congruagli.



L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Art. 10

Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno

È riconosciuta l'indennità di turno al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL 21/5/2018, laddove se ne ravvisasse la necessità.

Art. 11

Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità

È riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL 21/5/2018, laddove se ne ravvisasse la necessità.

Art. 12

Criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche

(art. 113, comma 2, D.Lgs. 18.4.2016, n. 50 e ss.mm.ii.)

L'art. 113 del D.Lgs. 18.4.2016 n. 50 ("Codice dei contratti pubblici"), in vigore dal 20.4.2016, come modificato dall'art. 1, comma 526, della Legge n. 205 del 2017, ha abrogato la disciplina degli incentivi alla progettazione contenuta nell'art. 93 del D.Lgs. 12.4.2006 n. 163, introducendo una nuova disciplina in tema di riparto del fondo per l'incentivazione delle "funzioni tecniche".

Il CCDI integrativo disciplina i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art.113, comma 2° e seguenti del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii., quale premessa all'adozione di specifico Regolamento che l'Ente adotterà con apposita deliberazione dell'Organo Esecutivo (rinviando, per quanto non previsto dal presente CCDI, alle disposizioni di norme e di contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti), per le attività di programmazione della spesa per investimenti, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di responsabile unico del procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti a cura del personale interno.

Il fondo delle risorse finanziarie è ripartito tra il Responsabile Unico del Procedimento, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico-amministrativo/certificato fine lavori ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto/servizio nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti, nonché tra i collaboratori tecnici e amministrativi.



Le parti convengono sui seguenti criteri fondamentali:

- a) rispetto ed attuazione delle disposizioni previste e riferite al D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.;
- b) valorizzazione delle professionalità interne all'Amministrazione Comunale con crescita professionale dei soggetti coinvolti;
- c) ottimizzazione di risparmio economico da parte dell'Ente conseguente all'affidamento di incarichi a soggetti interni (2 %) che se svolti/affidati a professionisti esterni costituirebbero costi più elevati a carico del Comune;
- d) abbreviazione dei tempi di individuazione dei soggetti incaricati per lo svolgimento delle attività necessarie per la programmazione/realizzazione dell'opera pubblica rispetto ai tempi necessari per l'individuazione e procedure di incarico a professionisti esterni;
- e) ripartizione degli incentivi sulla base delle responsabilità/professionalità assunte dalle diverse figure coinvolte;
- f) ampio coinvolgimento delle diverse figure professionali interessate dai processi di programmazione e attuazione delle OO.PP..

A valere direttamente sugli stanziamenti di cui al comma 1 dell'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii., nel Bilancio di previsione del Comune è costituito apposito fondo interno di risorse finanziarie non superiore al 2 % (due per cento) dell'importo dei lavori, forniture e servizi posti a base di gara.

La percentuale massima stabilita si concorda non venga graduata in ragione dell'entità dell'opera o lavoro, o servizio e della complessità degli stessi, in considerazione della modesta entità (sia finanziaria che tecnico/giuridica) degli stessi prevista nell'ambito della realtà del Comune di Alagna.

L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, con le modalità e i criteri stabiliti dal presente accordo tra il Responsabile Unico del Procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni sopra individuate.

Il restante venti per cento delle risorse finanziarie del fondo, ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'Ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa. Parte delle risorse possono essere utilizzate per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento.

Il fondo calcolato nella misura del 2 per cento dell'importo a base di gara dell'opera o lavoro, servizio, fornitura si intende al lordo di tutti gli oneri accessori connessi alle erogazioni, ivi compresa la quota degli oneri accessori a carico del Comune.

Il fondo incentivante non è soggetto ad alcuna rettifica, qualora in sede di appalto si verificano dei ribassi o in sede di esecuzione si verificano aumenti o diminuzioni dei lavori e/o ritardi non dovuti alla sorveglianza/direzione dei lavori, servizi e forniture.

La quota di fondo, destinata all'incentivo, viene ripartita per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con provvedimento del Responsabile del Servizio interessato, e destinata al personale coinvolto secondo parametri che tengano conto delle specifiche funzioni e



competenze attribuite a ciascuno, utilizzando altresì come coefficiente di ripartizione la scheda di valutazione individuale dell'anno di riferimento.

Sono individuate le seguenti funzioni/competenze, con le relative proposte di quantificazione percentuale all'Amministrazione Comunale:

- 1) programmazione della spesa per investimenti (massimo riconoscibile 5%),
- 2) verifica progetti (massimo riconoscibile 2%),
- 3) predisposizione e controllo delle procedure di bando/invito ed esecuzione dei contratti (massimo riconoscibile 10%),
- 4) attività di responsabile unico del procedimento (massimo riconoscibile 40%),
- 5) direzione lavori e contabilità lavoro ovvero direzione dell'esecuzione del servizio (massimo riconoscibile 20%),
- 6) collaudo tecnico/amministrativo o certificato regolare esecuzione ovvero verifica di conformità (massimo riconoscibile 5%),
- 7) collaboratori per lo svolgimento delle attività di cui sopra (massimo riconoscibile 18%).

Nel Regolamento da approvare da parte dell'Organo Esecutivo del Comune saranno concretamente individuati pesi diversi per l'attribuzione dell'incentivo in proporzione alle competenze richieste a ciascuna figura professionale.

Il fondo incentivante è calcolato per ogni prestazione o fase svolta dal personale interno.

Nel caso in cui un soggetto abbia eseguito più attività fra quelle sopra elencate le percentuali di ripartizione, sono cumulate tra di loro.

Qualora, dopo l'affidamento dell'incarico alcune funzioni, o parti, siano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo sarà ridefinito in base a quanto realmente curato dal personale dell'Ente.

In considerazione della modesta entità (sia finanziaria che tecnico/giuridica) degli affidamenti previsti nell'ambito della realtà del Comune di Alagna, le parti concordano che non siano previste in ambito regolamentare penali da applicare ai soggetti incaricati in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo e/o all'incremento dei costi derivanti da scelte non preventivamente approvate e che dovrebbero essere applicate agli importi relativi alle singole fasi che hanno causato ritardo (non trovando applicazione in tutti i casi in cui il ritardo non sia collegabile alle attività del personale).

Si precisa che per gli appalti gestiti dalla Centrale Unica di Committenza, che per il Comune di Alagna è individuata, sulla base di appositi accordi convenzionali, con quella istituita presso il Comune di Garlasco, è riconosciuta alla Centrale stessa una quota parte pari ad $\frac{1}{4}$ dell'incentivo previsto.

Art. 13

Criteria per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge

art. 43, commi 2 e 3, Legge n. 449/1997

art. 4, comma 4, lett. C, CCNL 5/10/2001 che sostituisce l'art. 15, comma 1, lett. D, CCNL 1/4/1999

Tale normativa si riferisce a:


16

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse destinate a tale forma incentivante viene determinata in sede di costituzione del Fondo Risorse, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e IRAP a carico dell'Ente.

L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per la premialità individuale.

Art. 14 **Welfare integrativo**

Le Amministrazioni disciplinano la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito di famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative, con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Le parti, riconoscendo espressamente la validità di tali strumenti di *welfare* a beneficio dei dipendenti dell'Ente, in considerazione del periodo di sottoscrizione definitiva del presente accordo decentrato integrativo per l'anno 2018 (oltre la metà del mese di novembre), stabiliscono concordemente di valutare concretamente le misure relative ed applicare con decorrenza dall'anno 2019 il suddetto istituto.

Art. 15 **Norma transitoria**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo economico in materia con effetti dall'esercizio 2018.

Per quanto riguarda la definizione dei nuovi importi massimi attribuibili per le indennità di cui al CCNL 21/5/2018 le parti concordano di adottare, in via transitoria per l'anno 2018, come meglio specificato nei su esposti singoli articoli, compensi economici definiti in continuità con gli anni precedenti e meglio specificati nei precedenti articoli.

Si rimanda alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 l'adozione di scelte relative alle indennità per il personale basate su nuovi criteri economici.



Le parti concordano nel rinviare alla contrattazione collettiva decentrata integrativa anche i criteri di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/21018 in materia di "Differenziazione del premio individuale".

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2018.

Si manda il presente contratto collettivo decentrato integrativo al Revisore dei Conti del Comune per la certificazione di conformità ai sensi di Legge.

Alagna, li 7/12/2018

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):

Porta Dr.ssa Maria Lucia Segretario Comunale – Presidente

Scevola Dott. Fabio Delegazione Trattante di parte pubblica

Petullo Arch. Antonio Delegazione Trattante di parte pubblica

Noè Dr.ssa Stefania Delegazione Trattante di parte pubblica

Viola Dott. Carlo Delegazione Trattante di parte pubblica

Arcolin Dr.ssa Annalisa Delegazione Trattante di parte pubblica



Le RSU del Comune di Alagna:

Volpi Angelo



Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

Cassinari Antonio

CISL FPS





COMUNE DI ALAGNA

Provincia di Pavia

Cod. Fiscale e Partita IVA 00473750180

Via Piave, 12 - C.A.P. 27020 – TEL.0382-818105 FAX 0382-818141

e-mail protocollo@comune.alagna.pv.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI ALAGNA - ANNO 2018.

PARTE I^: INDICAZIONI GENERALI

PREMESSO che:

- l'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999 del personale non dirigente del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali (come anche modificato con l'art. 4 del CCNL del 22.1.2004) richiede una relazione illustrativa e tecnico finanziaria da inviare al Revisore dei Conti assieme all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato;

- l'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 54 del D. Lgs. 150 del 2009) prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e che tali relazioni vengono certificate dagli Organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1;

VISTA la Circolare 19.7.2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze prot. n. 64981 MEF) Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'Analisi dei Costi del Lavoro Pubblico, ad oggetto "Schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, del Decreto Legislativo n. 165/2001)" la quale, sostanzialmente, stabilisce un contenuto minimo ed obbligatorio della Relazione Illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018;

VISTE:

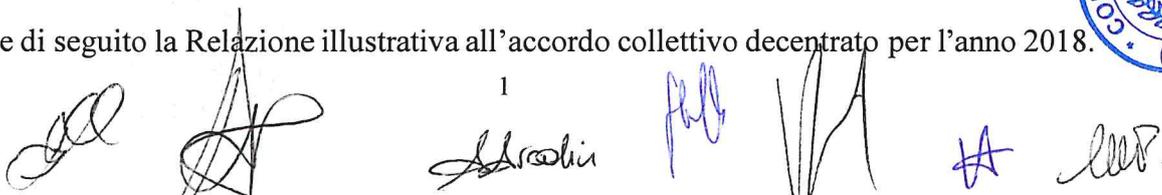
- la deliberazione del Sindaco n. 22 del 12.2.2018, come modificata dalle successive deliberazioni del Sindaco n. 61 del 16.5.2018 e della Giunta Comunale n. 36 del 22.10.2018, di approvazione delle direttive per il C.C.D.I. 2018/2020, di nomina della delegazione trattante di parte pubblica, nonché di attribuzione risorse per la costituzione del Fondo per l'anno 2018, con autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva;

- la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie n. 176 del 5.11.2018 di impegno di spesa ai fini della costituzione del Fondo salario accessorio 2018;

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato stipulata il 5.11.2018;

si rende di seguito la Relazione illustrativa all'accordo collettivo decentrato per l'anno 2018.

1



PARTE II ^ : RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 : ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE

Data sottoscrizione pre-intesa	5.11.2018
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018/2020
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u> Porta dott.ssa Maria Lucia - Segretario Comunale Petullo arch. Antonio Scevola dott. Fabio Noè dott.ssa Stefania Viola dott. Carlo Andrea Arcolin dott.ssa Annalisa</p> <p><u>Parte sindacale:</u> Cassinari Antonio CISL – F.P.S.</p> <p>R.S.U. aziendale: Volpi Angelo</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Alagna
Materie trattate dal contratto integrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Costituzione delle risorse decentrate; • Criteri per attribuzione dei premi correlati alla <i>performance</i> e monitoraggio della <i>performance</i>; • Criteri per le progressioni economiche; • Criteri per l'indennità per specifiche responsabilità; • Criteri per l'indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2); • Criteri per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro; • Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno; • Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità; • Criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche; • Criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge; • Welfare integrativo.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Regolare
Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione Illustrativa	<p>In data 7.11.2018 è stato acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione del Comune riguardo la correttezza di costituzione, misura ed utilizzo delle risorse finanziarie per la produttività del personale dipendente.</p> <p>In data 9.11.2018 l'ipotesi di CCDI, unitamente alla presente Relazione, è stata trasmessa per l'acquisizione del parere del Revisore dei Conti, il quale ha espresso parere favorevole in data 23.11.2018, senza formulare rilievi.</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso d'inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none"> • È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 (deliberazione del Sindaco n. 56 del 10.5.2018); • È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2018-2020 previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 (deliberazione del Sindaco n. 12 del 31.1.2018); • Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009: attuato per quanto di competenza; • La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'Organo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. 150/2009.



MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO:

A) ILLUSTRAZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2018

Nell'accordo collettivo decentrato anno 2018 sono stati trattati i seguenti istituti, alcuni solo per la destinazione delle risorse mentre per altri sono state disciplinate anche le modalità di utilizzo:

- utilizzo di risorse per attribuzione dei premi correlati alla *performance* e monitoraggio della *performance* (art. 3 D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.; art. 17 comma 2 lettera a) del CCNL 1.4.1999);
 - progressioni economiche (art. 16 CCNL 21.5.2018; art. 68 CCNL 21.5.2018);
 - indennità di comparto (art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018);
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.5.2018);
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.5.2018);
 - indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.5.2018);
 - indennità di turno (art. 23 CCNL 21.5.2018);
 - indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.5.2018);
 - determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii.);
- compensi previsti da altre disposizioni di legge ("Merloni ter", "Sponsorizzazioni per progettazioni" – art. 15, comma 1, CCNL 1.4.1999);
- lavoro straordinario anno 2018 (art. 14 CCNL 1.4.1999 integrato art. 38 del CCNL 14.9.2000);
 - Welfare integrativo (art. 72 CCNL 21.5.2018).

Si ritiene che nell'accordo in esame, non siano state trattate materie espressamente escluse dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 40, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

B) MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

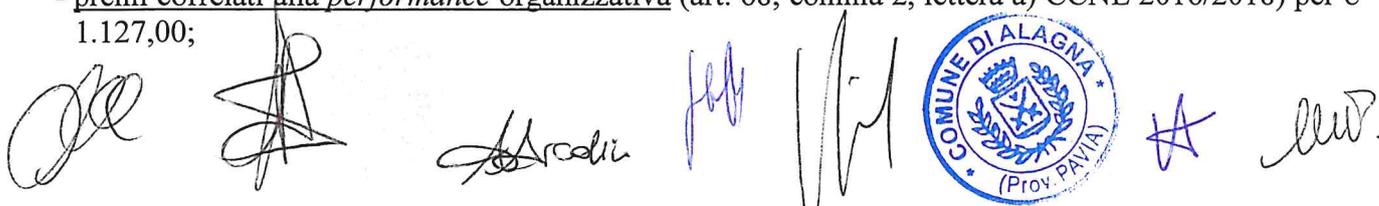
Le risorse decentrate STABILI, quantificate in € 18.099,00 ed utilizzate per il trattamento economico dei dipendenti in servizio sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2018:

- progressioni orizzontali anni precedenti (art. 68, comma 1, CCNL 2016/2018) per € 6.357,00;
- progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 68, comma 2, lettera j), CCNL 2016/2018): € 613,00;
- indennità di comparto (art. 68, comma 1, CCNL 2016/2018): € 1.982,00;
- premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 2016/2018) per € 2.193,00;
- indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lettera c) e art. 70-bis CCNL 2016/2018) per € 1.954,00;
- compensi specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lettera e) e art. 70-quinquies CCNL 2016/2018) per € 5.000,00

Dalle risorse stabili sono stati portati in detrazione e quindi non utilizzati nell'anno 2018 € 2.866,00, quale quota proporzionale personale cessato e in servizio (art. 9, comma 2 bis, Legge 122 del 30.7.2010).

Le risorse decentrate VARIABILI quantificate in € 12.175,00 relativamente agli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità ed occasionalità nel tempo, sono di seguito riportate con riferimento all'anno 2018:

- residui da anni precedenti : € 0;
- premi correlati alla performance organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a) CCNL 2016/2018) per € 1.127,00;



- premi correlati alla performance individuale (art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 2016/2018) per € 11.048,00. L'assegnazione sarà effettuata sulla base del numero dei dipendenti in rapporto agli obiettivi assegnati ed alla *performance* come previsto dal vigente Regolamento comunale, previo utilizzo delle apposite schede di valutazione. La differenziazione delle *performance*, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera e), punto 5 del CCDI 2018/2020 viene rimandata all'anno 2019.

Sono altresì previste risorse decentrate VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE, quantificate in € 2.500,00 (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. e Dichiarazione Congiunta n. 1 CCNL 2016/2018), nonché relative a compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT (art. 68, comma 2, lettera g), art. 67, comma 3, lettera c) e art. 70-ter CCNL 2016/2018), quantificati in € 2.500,00.

C) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ

La scelta degli obiettivi del P.E.G. e del Piano della *performance* raggiunti da remunerare, il valore da assegnare agli stessi, le percentuali da attribuire a ciascun dipendente coinvolto, sono stabiliti dai singoli Responsabili di Servizio, sentito il Segretario Comunale, con utilizzo delle schede di valutazione adottate dall'Ente in conformità del vigente Regolamento sulla *performance*, nonché dei parametri indicati nei progetti specifici assegnati al personale dipendente per l'anno 2018.

Condizioni e criteri funzionali alla premialità nell'ambito dell'Ente sono analiticamente descritti nell'art. 5 dell'ipotesi di C.C.D.I. 2018/2020, sottoscritta in data 5.11.2018.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE SULLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si evidenzia che, per l'anno 2018, sono state previste n. 2 progressioni economiche orizzontali (50% del personale dipendente (art. 16 CCNL 21.5.2018).

E) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO IN RELAZIONE AGLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

La scelta degli obiettivi del P.E.G. e Piano della *performance* raggiunti da remunerare, il valore da assegnare agli stessi, sono stabiliti da ciascun Responsabile di Servizio, sentito il Segretario Comunale, previo utilizzo delle schede di valutazione adottate dall'Ente, nonché dei parametri indicati nei progetti specifici assegnati al personale dipendente per l'anno 2018, con particolare riguardo agli obiettivi prioritari indicati nel P.E.G. 2018/2020.

F) ALTRE INFORMAZIONI RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Il Comune di Alagna non ha Dirigenti.

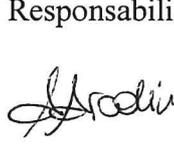
Si specifica, inoltre, che:

- il Comune di Alagna, in quanto Ente con popolazione inferiore a 1000 abitanti, è stato assoggettato, nel periodo 1.1.2015/31.12.2017, all'obbligo di gestione in forma associata di tutte le funzioni comunali fondamentali, ai sensi del D.L. 78/2010 (e successive modificazioni ed integrazioni, apportate, da ultimo, con la Legge 56/2014) e secondo le tempistiche stabilite dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge 147/2013) e dal D.L. 90/2014;
- in forza di tali precetti normativi, con deliberazioni del Consiglio Comunale nn. 51, 52, 53 e 54, assunte in data 29.12.2014, il Comune di Alagna ha provveduto ad associare tutte le funzioni comunali fondamentali con i Comuni di Garlasco e Borgo San Siro, nonché, con il Comune di Garlasco, le funzioni attinenti la Segreteria Comunale;
- in previsione dell'avvio a regime della gestione associata suddetta a decorrere dall'1.1.2015, l'Amministrazione Comunale, con deliberazione del Sindaco n. 116 adottata in data 29.12.2014,



ha effettuato una riorganizzazione della struttura dell'Ente, al fine di rendere il più possibile omogeneo l'assetto dei propri uffici e Servizi con quello del Comune Capofila (Garlasco), i cui Capi Area avrebbero assunto il ruolo di Responsabili dei Servizi anche presso il Comune di Alagna, in forza del convenuto disposto di cui agli schemi di Convenzione approvate con le suddette deliberazioni consiliari in data 29.12.2014;

- in data 10.1.2015 sono state formalmente stipulate le Convenzioni per la gestione in forma associata di tutte le funzioni comunali fondamentali per il periodo di 3 anni, con eccezione della funzione di cui alla lettera l) del D.L 78/2010, convertito con Legge 122/2010 (e successive modificazioni ed integrazioni), *“tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale”*, ed, in pari data, si è svolta presso il Comune di Garlasco la prima riunione della Conferenza dei Sindaci di cui all'art. 6 della Convenzione Quadro, nell'ambito della quale sono state stabilite le linee di indirizzo operative generali per l'avvio della gestione dei servizi in forma associata;
- ogni anno, fino alla data del 31.12.2017, sono stati emanati i Decreti sindacali attuativi della formale individuazione dei nuovi Responsabili dei Servizi del Comune e si sono svolte riunioni periodiche della Conferenza dei Sindaci di cui all'art. 6 della Convenzione Quadro sopra citata;
- a fronte della sospensione dell'obbligo convenzionale (previsto dal succitato D.L. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni), prorogato, da ultimo, al 31.12.2018 con la Legge 27.12.2017, n. 205 (*“Legge di Bilancio”* 2018), il Comune di Alagna ha disposto, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 29.12.2017, la stipula di una Convenzione ex art. 30 del D.Lgs. 267/2000 con il Comune di Garlasco per la gestione in forma associata di funzioni comunali diverse;
- a seguito di tale provvedimento, preceduto da analoga deliberazione adottata dal Consiglio Comunale di Garlasco in data 19.12.2017 (n. 63), è stata adottata apposita deliberazione del Sindaco (n. 119 del 29.12.2017) di riorganizzazione interna degli Uffici e dei Servizi del Comune di Alagna;
- dall'anno 2018, pertanto, è stata disposta con appositi atti deliberativi del Consiglio Comunale e del Sindaco, per quanto di peculiare competenza, una nuova riorganizzazione degli Uffici e dei Servizi comunali a fronte dell'approvazione di nuove forme convenzionali, e, in particolare:
 - in data 10.1.2015 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 4/2015) è stata perfezionata la Convenzione costitutiva del Comando Unico di Polizia Locale (comprensiva delle funzioni di Protezione Civile e SUAP) con i Comuni di Garlasco e di Borgo San Siro, con scadenza successivamente prorogata al 31.12.2027 (cfr. deliberazione del Consiglio Comunale di Alagna n. 49 del 28.11.2016);
 - in data 16.1.2016 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 1/2016), è stata approvata la Convenzione per la costituzione della Centrale Unica di Committenza (CUC), tra Enti diversi e con capofila il Comune di Garlasco, in progressiva implementazione;
 - in data 19.1.2018 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 3/2018) è stata perfezionata la Convenzione con i Comuni di Garlasco e di Borgo San Siro per la gestione associata dei Servizi di Segretariato Sociale e di Assistente Sociale per il periodo 1.1.2018/31.12.2020;
 - in data 19.1.2018 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 1/2018) è stata perfezionata la Convenzione con il Comune di Garlasco per la gestione in forma associata delle funzioni comunali diverse residue per il periodo 1.1.2018/31.12.2020;
 - in data 19.1.2018 (Rep. Scritture Private del Comune di Garlasco n. 2/2018) è stata perfezionata la Convenzione con il Comune di Garlasco per la gestione in forma associata del Servizio di Segreteria Comunale per il periodo 1.1.2018/31.12.2020;
 - con la deliberazione del Sindaco n. 119 del 29.12.2017, sopra citata, nell'ambito della riorganizzazione dei Servizi dell'Ente, in conseguenza ed in ottemperanza a quanto convenuto con le Convenzioni sottoscritte, i Capi Area del Comune di Garlasco hanno mantenuto il ruolo di Responsabili dei Servizi anche presso il Comune di Alagna.



Parte III^: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1.4.1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse del fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, sono state impegnate con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie n. 176 del 5.11.2018, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	18.099,00
Residui da anni precedenti	0,00
Risorse variabili	12.175,00
Risorse variabili non soggette al limite	2.500,00
Totale	32.774,00

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

La parte “stabile” del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 18.099,00.

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 2002/2005 (art. 67, comma 1, 3° periodo, CCNL 2016/2018)	1.079,00
CCNL 2004/2005 (art. 67, comma 1, CCNL 2016/2018)	511,00
CCNL 2006/2009 (art. 67, comma 1, CCNL 2016/2018)	658,00

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA e assegni ad personam personale cessato (art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 2016/2018)	1.097,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Residui da anni precedenti	0,00
Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (art. 67, comma 5, lettera b), CCNL 2016/2018)	11.048,00
Integrazione 1,2% (art. 67, comma 3, lettera h) e comma 4, CCNL 2016/2018)	1.127,00
Totale risorse variabili	12.175,00

Descrizione	Importo
Risorse variabili non soggette al limite (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. e Dichiarazione Congiunta n. 1 CCNL 2016/2018)	2.500,00
Totale risorse variabili non soggette al limite	2.500,00



Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014 dal 2015 in poi	2.866,00
Totale riduzioni	2.866,00

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	18.099,00
Risorse variabili	12.175,00
Risorse variabili non soggette al limite	2.500,00
Totale	32.774,00

Sezione V – Risorse allocate all'esterno del fondo

Non sono state allocate all'esterno del Fondo risorse salario accessorio.

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

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

Non esistono per l'anno 2018 risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 32.774,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lettera c) e art. 70-bis, CCNL 2016/2018)	1.954,00
Compensi specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lettera e) e art. 70-quinquies, CCNL 2016/2018)	5.000,00
Indennità di comparto (art. 68, comma 1, CCNL 2016/2018)	1.982,00
Progressioni orizzontali anni precedenti (art. 68, comma 1, CCNL 2016/2018)	6.357,00
Progressioni orizzontali con decorrenza nell'anno di riferimento (art. 68, comma 2, lettera j), CCNL 2016/2018)	613,00
Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa (art. 68, comma 2, lettera a), CCNL 2016/2018)	3.320,00
Premi correlati alla <i>performance</i> individuale (art. 68, comma 2, lettera b), CCNL 2016/2018)	11.048,00
Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT (art. 68, comma 2, lettera g), art. 67, comma 3, lettera c) e art. 70-ter, CCNL 2016/2018)	2.500,00



Handwritten signatures and initials in blue ink are present below the table, including a large signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme regolate dal contratto	32.774,00
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	32.774,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Le risorse stabili ammontano ad € 18.099,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa in relazione a comparto e progressioni orizzontali ammontano a € 8.952,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili;

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'Organismo di Valutazione. Il nuovo Regolamento del sistema di misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della *performance* del Comune di Alagna è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31.1.2011. La differenziazione delle *performance*, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lettera e), punto 5 del CCDI 2018/2020 viene rimandata all'anno 2019, in considerazione del periodo dell'anno in cui sarà effettuata la sottoscrizione definitiva del CCDI 2018/2020 del Comune di Alagna;

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Ai sensi del CCNL del 21.5.2018, triennio 2016/2018, art. 16, comma 6, come previsto dall'art. 6 del CCDI del Comune di Alagna 2018/2020, la cui ipotesi è stata sottoscritta e che, previa autorizzazione della Giunta Comunale (espressa con deliberazione n. 43 in data 26.11.2018, dichiarata immediatamente eseguibile), è sottoscritto in data odierna nel testo definitivo, ai fini della progressione economica "orizzontale", il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Le progressioni economiche sono attribuite in base alle risultanze della valutazione della *performance* individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Nel rispetto di quanto disciplinato dal comma 2 del sopra citato art. 16 del CCNL 21.5.2018, l'Amministrazione riconosce, per l'anno 2018, la progressione economica ad una quota limitata di dipendenti (pari al 50% del personale in servizio), considerando prioritariamente l'ultima progressione beneficiata, utilizzando come criteri selettivi le schede di valutazione in vigore che



[Handwritten signatures in blue ink]

dovranno apportare una valutazione positiva corrispondente ad un punteggio pari ad almeno 80 punti su 100 relativamente al triennio precedente.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

Le parti convengono che le progressioni economiche orizzontali conseguite in corso d'anno si effettueranno con decorrenza dal 1° giugno 2018, mentre quelle inerenti il rimanente 50% del personale avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente e anno 2016

Descrizione	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2016
Risorse stabili	18.098,56	18.099,00	18.098,56
Residui anni precedenti – economie straordinario	0,00	0,00	0,00
Totale	18.098,56	18.099,00	18.098,56

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

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

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate sono imputate al bilancio corrente (interventi di spesa del personale), quindi la verifica tra sistema contabile e dati del Fondo salario accessorio è costante.

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

Vedi descrizione riportata nel precedente Modulo III.

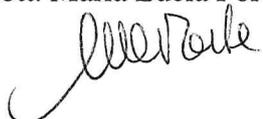
Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale delle risorse del Fondo 2018 è stato regolarmente impegnato con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie n. 176 del 5.11.2018, nel bilancio 2018.

Alagna, 7.12.2018

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Maria Lucia Porta



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO – ENTRATE TRIBUTARIE
Dott. Stefania Noè

