



# **COMUNE DI CASAMASSIMA**

## **Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico-Finanziaria al Contrattato Collettivo Integrativo Parte economica anno 2024 per il personale non dirigente del COMUNE DI CASAMASSIMA**

(Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001  
Circolare MEF -IGOP n. 25 del 19/07/2012 aggiornata con gli schemi pubblicati  
al link [http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note\\_applicative/](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/))

## PARTE I – La Relazione illustrativa

### Modulo I

#### **Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	<p><b>CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE GIURIDICA 2024</b> attuativo del CCNL 16/11/2022 TRIENNIO 2023/2025</p> <p>per il personale non dirigente del Comune di Casamassima sottoscritto il 21/12/2023 (delibera G.C.n. 265). Modifica: viene ridotta la flessibilità oraria in entrata/uscita a 45 minuti. Viene stabilito il giorno fisso del martedì per il recupero delle ore a debito.</p> <p><b>IPOTESI DEL 17/12/2024</b>  <b>CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE ECONOMICA 2024</b> connesso al CCI TRIENNIO 2023/2025 per il personale non dirigente del Comune di Casamassima</p>
Periodo temporale di vigenza	<p><b>Anno 2023-2025 per la parte giuridica</b></p> <p><b>Anno 2024 per la parte economica</b></p>
Soggetti destinatari	<b>PERSONALE NON DIRIGENTE</b>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Modifica contrattazione decentrata giuridica 2023-2025</p> <p>b) utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.</p> <p>Nel caso, l'Organo di controllo interno, Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</p>

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b></p> <p>SI con deliberazione G.C. n.61 del 13/04/2024 (relativa all'approvazione del piano integrato di attività e organizzazione P.I.A.O. 2024-2026 del Comune di Casamassima)</p>
	<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</b></p> <p>SI con deliberazione G.C. n.61 del 13/04/2024 (relativa all'approvazione del piano integrato di attività e organizzazione P.I.A.O. 2024-2026 del Comune di Casamassima)</p>
	<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>SI</p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>SI in data 14.10.2024 il Nucleo di valutazione ha validato la relazione performance riferita al 2023 approvata con delibera di G.C. n. 182 del 11.10.2024.</p>
Eventuali osservazioni	

## **Modulo II**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

**(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di  
contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati  
attesi - altre informazioni utili)**

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

La disciplina dei criteri di utilizzo delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Casamassima, in applicazione di quanto disposto dal CCNL 16.11.2022 per il triennio 2019/2021, per l'anno 2024.

Nel CCI 2019/2021 del Comune di Casamassima vengono stabiliti:

1. I criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
2. I criteri per l'utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto (art. 33 tabella D del CCNL del 22.1.2004);
3. I criteri per il riconoscimento della incentivazione alla Performance individuale e organizzativa;
4. I criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)
5. I criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022);
6. I criteri per il riconoscimento dell'indennità di turno (art. 30 del CCNL 16.11.2022);
7. I criteri per il riconoscimento dell'indennità reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018);
8. I criteri per il riconoscimento dell'attività prestata nel giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000);
9. I criteri per il riconoscimento dei compensi ISTAT (art. 70 del CCNL 21.05.2018);
10. I criteri per l'erogazione degli incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018;
11. L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.09.2000;
12. Tipologie flessibili dei rapporti di lavoro;
13. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;
14. I criteri per la correlazione tra la retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative con i compensi previsti da specifiche disposizione di legge;
15. la disciplina per il riconoscimento del Buono Pasto;
16. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
17. l'orario massimo di lavoro settimanale
18. la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro;
19. la disciplina dell'orario multi periodale;
20. la disciplina delle risorse destinate ai messi notificatori
21. la disciplina relativa all'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada;
22. Le misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il contratto collettivo integrativo parte economica anno 2024, così come contemplato dall'art. 7 del CCNL 16/11/2022, definisce la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 69 del medesimo CCNL per l'anno 2024.

Inoltre nel CCI economico 2023 si prende atto della quantificazione per l'anno 2023 delle risorse di cui all'Art. 14 del CCNL 01/04/1999 (LAVORO STRAORDINARIO) pari ad € 41.316,87 oltre oneri riflessi per € 9.833,42 ed irap per € 3.511,93, come da determinazione del responsabile del servizio AA.GG. n.454/2023.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo delle risorse decentrate.**

Le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono quantificate, al lordo della decurtazione del fondo per superamento del limite 2016, per **l'anno 2024 in € 378.370,08**, così suddivise:

- Quota stabile (art. 67, commi 1 e 2) pari a € 334.046,92 (A)
- Quota variabile (art. 67, commi 3, 4, 5) pari a € 44.323,16 (B)

L'utilizzo delle somme a disposizione della contrattazione integrativa pari ad € 378.370,08 (A+B) è così di seguito riportato:

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO ANNO 2024		
Nr.	Descrizione	UTILIZZO FONDO
		2024
1	Fondo per le progressioni orizzontali di cui all'art. 14 CCNL 16/11/22	€ 86.618,17
2	Differenziali stipendiali TAB. E, CCNL 16.11.2022	€ 8.662,50
3	Nuove progressioni	€ 18.100,00
4	Indennità di comparto Art. 33 c.4, lett. B) e C) CCNL 22/01/04	€ 30.000,00
5	Indennità di turno di cui all'art.30 CCNL 16/11/22	€ 40.000,00
6	Indennità di reperibilità	€ 10.000,00
7	Indennità di condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis. CCNL 21/05/2018	€ 5.000,00
8	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16/11/22	€ 6.000,00
9	Indennità di funzione di cui all'art.97 CCNL 16/11/22	€ 10.000,00
10	Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/22	€ 40.000,00
11	Risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 67, comma 3, lettera f), CCNL 21/05/2018	€ 1.000,00
12	Risorse art. 79, commi 3 e 5, CCNL 16/11/22	€ 1.000,00
13	Premi correlati alla performance di cui art.7 comma 4, lett. B) CCNL 21/05/2018	€ 77.363,81
	<b>TOTALI</b>	<b>€ 333.744,48</b>
	tetto massimo	€ 333.744,48
	ex UMA	€ 5.000,00
	compensi ISTAT	€ 8.629,40
	Incentivi funzioni Tecniche	€ 30.996,20
	<b>Totale</b>	<b>€ 378.370,08</b>

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

Il CCI parte economica 2024 non produce effetti abrogativi impliciti inoltre al fine di semplificare la lettura il CCI triennio 2019/2021 disciplina tutti gli istituti contrattuali.

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

Tale coerenza è garantita dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) applicato nell'Ente.

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

Le nuove progressioni orizzontali previste dall'ipotesi del CCI sono realizzate nel rispetto del principio di selettività secondo i criteri indicati all'art. 25 del CCI 2019/2021, adeguati all'applicazione del nuovo sistema di valutazione e dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

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

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP) tutto il sistema incentivante è strettamente legato al piano della performance.

- G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Il CCI parte economica 2024 del Comune di Casamassima, nel rispetto delle linee di indirizzo fornite dalla G.C. n. 208/2024, tende alla massima armonizzazione nell'attribuzione degli istituti contrattuali previsti dal nuovo CCNL 16.11.2022.

## Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Le risorse destinate alla produttività/premialità ed allo sviluppo professionale del personale di cui all'art. 67, del CCNL 21.05.2018, individuate come "Risorse Decentrate", sono suddivise in due tipologie:

- Risorse Stabili aventi carattere di stabilità, certezza e continuità;
- Risorse Variabili aventi carattere di eventualità e di variabilità.

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 del Comune di Casamassima, è stato quantificato per la parte stabile con determinazione del responsabile del servizio competente in materia di personale n. 2072/2024 in complessivi € 378.370,08, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali nel Comparto RegioneAutonomie Locali vigenti alla data della quantificazione.

Quanto alle risorse variabili è stato possibile un incremento perché già in sede di costituzione del Fondo e della verifica del trattamento economico accessorio per l'anno 2024 complessivo, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, si è proceduto all'adeguamento del limite anno 2016 per € 84.943,69.

Pertanto il Fondo delle risorse decentrate del Comune di Casamassima per l'anno 2024 oggetto della presente certificazione, è quantificato, in applicazione del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, in complessivi € 378.370,08.

Lo stanziamento storico destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, ai sensi dell'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018, è pari a € 108.400,76.

#### **Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

Le **risorse** che costituiscono la **parte stabile** del Fondo per l'anno 2024, al lordo delle decurtazioni indicate nella sezione III, ammontano a **€ 378.370,08** e sono così determinate:

##### **- Risorse storiche consolidate – Art. 67 c. 1 CCNL comparto Funzioni Locali 21.05.2018**

A decorrere dall'anno 2018, 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 del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Le risorse di cui al precedente periodo confluiscano nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluiscce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

DESCRIZIONE	IMPORTO
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	202.860
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	18.190
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	8.658
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	11.364
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	12.728
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	1.814
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	29.998
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	4.156
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>281.456,00</b>

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità – Art. 67 c. 2 e Art. 70 sexies CCNL 21.05.2018**

<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA/ ASSEGNI AD PERSONAM - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	14.457,47
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	5.000,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - SCELTE DEGLI ENTI	
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI	
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)	
ARMONIZZAZIONE RETRIBUZIONI DIPENDENTI DELLE PROVINCE - ART. 1 COMMA 800 L. 205/2017	
.....	
<i>Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2019/2021</i>	
INCREMENTO DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE - ART. 79 COMMA 1 LETT. C) NUOVE ASSUNZIONI ART. 33 D.L. n. 34/2018	
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>300.913,47</b>
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2</i>	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIAZIONE CONGIUNTA N. 5	5.574,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIAZIONE CONGIUNTA N. 5	8.320,00
<i>Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 1</i>	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	5.070,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D)	7.174,96
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E B3 - DIPENDENTI DEL <b>01/04/2023</b> - Tabella F) allegata Ccnl 16/11/2022	6.994,49
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>33.133,45</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>334.046,92</b>

## **Sezione II - Risorse variabili**

Le **risorse variabili**, che alimentano il Fondo per l'anno 2024 senza avere carattere di certezza per gli anni successivi, ai sensi dell'art. 67 c. 3 e dell'art. 70 sexies del CCNL 21.05.2018, ammontano, al netto delle decurtazioni indicate nella sezione III, a **€ 44.323,16**. Sono così determinate:

<i>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</i>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 C. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA - SPESE COMPENSATE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	264,08
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)	1.000,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)	
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)	
<i>Risorse variabili soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79 COMMA 2</i>	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	
.....	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>1.264,08</b>
 <i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 3</i>	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ISTAT ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA SPESE CONTROPARTE	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 <i>(DAL 01/01/2018)</i>	10.411,33
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023 <i>(DAL 01/07/2023)</i>	20.584,87
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 1 COMMA 1091 - IMU E TARI	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - COMPENSI ISTAT (art. 70-ter Ccnl 21/05/2018)	8.629,40
RISORSE ART. 8 COMMA 3 D.L. 13/2023 (FINO AL 31/12/2026) - ENTI PNRR - FINO AL 5% PARTE STABILE CERTIFICATA FONDO ANNO 2016	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - RISORSE SERVIZI AGGIUNTIVI P.L. SVOGLIMENTO ATTIVITA' IN FAVORE DI PRIVATI ART. 56 TER CCNL 2016/18 - ART. 22, COMMA 3 BIS D.L. 59/2017 - LEGGE N. 96/2017	
CONDONO EDILIZIO - ART. 32 COMMA 40 L. 326/2003	
<i>Risorse variabili NON soggette al limite - CCNL 2019/2021 - ART. 79</i>	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUISTE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021	3.433,48
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 80 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 79 COMMA 1 E COMMA 2)	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2</b>	<b>43.059,08</b>
 <b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>44.323,16</b>

Nella quantificazione della parte variabile di cui sopra è stato contemplato:

- l'incremento di cui all'art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL 21/05/2018 per **€ 264,08** importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2,lett. b), dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- l'incremento di cui all'art. 67 comma 3 lett. f) del CCNL 21/05/2018 per **€ 1.000,00** importi per compensi per i messi notificatori;
- il finanziamento di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018 per **€ 10.411,33** derivanti dall'applicazione dell'art. 113 del DLgs. 50/2016;
- il finanziamento di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018 per **€ 20.584,87** derivanti dall'applicazione dell'art. 113 del DLgs. 36/2023;
- specifiche disposizioni di legge art.67, comma 3 lett.c) del CCNL 21/05/2018, compensi ISTAT per **€ 8.629,40**;

Dette somme sono risorse variabili non soggette al limite anno 2016;

### **Sezione III – Adeguamento del limite art. 33 DL 34/2019**

Il Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente del Comune di Casamassima per l'anno 2016 è stato determinato, in complessivi € 366.548,39 soggetti al limite di cui all'art.1, comma 236, della L. 28/12/2015, n. 208;

Constatato che il numero dei dipendenti a tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale (rapportato alla percentuale di part time), considerata la previsione dei cedolini che verranno emessi al 31/12/2024, come da indicazione fornita con nota RGS n. 179877 dell'01 settembre 2020 e n. 12454 del 15 gennaio 2021, è superiore (n.58 unità) a quello presente a tempo indeterminato alla data del 31/12/2018 (n.51 unità rapportate alla percentuale di part time), trova applicazione per il Comune di Casamassima nell'anno 2024 l'incremento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in quanto è previsto un incremento di personale in servizio nell'anno 2024 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018.

Verificato che, per effetto di quanto sopra esposto, il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato in «aumento» per un importo pari ad € 84.943,69.

Ricordato che il fondo dell'anno 2016 era pari a complessivi € 366.548,39 e che il tetto di spesa insuperabile, al netto delle voci escluse, è di € 445.590,26, (366.548,39+80.696,39+37.725,00+41.316,87) limite 2016 + retribuzione di posizione e risultato PO+ trattamento accessorio segretario + fondo lavoro straordinario + adeguamento limite art. 33 DL 34/2019, come risultato dell'attuale normativa, come segue:

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				
	ANNO 2016		ANNO 2024	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	285.852,00		378.370,08	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-		-	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 (con segno meno)	-		-	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI (inserire con segno più oppure con segno meno a seconda della casistica)	-		-	
TOTALE LORDO		285.852,00		378.370,08
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (inserire con segno più)	-		76.192,53	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (inserire con segno più)	-		-	76.192,53
TOTALE VOCI ESCLUSE		-	-	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE/ELEVATE QUALIFICAZIONI IMPUTATE A BILANCIO		80.696,39		108.400,76
0,22% MONTE SALARI 2018 QUOTA P.O. ART. 79 COMMA 3 E 5 CCNL 2019/2021 (con segno meno)			-	922,26
ESCLUSIONE DAL LIMITE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO CON PARI DECURTAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI - ART. 11 BIS DEL D.L. 135/2018 (inserire con segno meno)			-	
ACCESSORIO SEGRETARIO COMUNALE (POSIZIONE, RISULTATO, GALLEGGIAMENTO, MAGGIORAZIONE POSIZIONE)		37.725,00		34.483,69
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 E ART. 90 DEL TUEL		-	-	-
ESCLUSIONE PERSONALE STABILIZZATO SE PRELEVATO DAL LAVORO FLESSIBILE - ART. 11 DEL D.L. 135/2018 (inserire con segno meno)			-	-
FONDO STRAORDINARIO		41.316,87		41.316,87
TOTALE VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		445.590,26		485.456,61
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 DL 34/2019 (solo per comuni, province, regioni)		84.943,69		
LIMITE ART. 23, COMMA 2, DEFINITIVO		530.533,95		
DECURTAZIONE DA OPERARE			-	-

## Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La contrattazione collettiva nazionale del personale non dirigente in più di un caso ha disciplinato rapporti bidirezionali tra Fondo e Bilancio. Questa disposizione, peraltro confermata dall'art. 1 comma 193 della Legge n. 266/2005, ha dato luogo a due diverse contabilità contrattuali del Fondo:

- la prima è quella di esporre il Fondo al lordo delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, al fine di presentare in ogni caso alla certificazione un ammontare verificabile indipendentemente dall'uso *pro-tempore* (dentro o fuori il Fondo) che di questo viene fatto;
- la seconda modalità è quella di presentare alla certificazione il Fondo al netto di tali risorse.

Il Comune di Casamassima ha ritenuto di esporre il Fondo al netto di tali risorse.

## 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

Le risorse del Fondo come definite con atto dell'Amministrazione, aventi natura obbligatoria e non oggetto di negoziazione sono di seguito specificate:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Progressioni orizzontali <b>storiche</b> art. 14 CCNL 16.11.2022	86.618,17
Differenziali stipendiali 2024 TAB. E CCNL 16.11.2022	8.662,50
Indennità di comparto carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004 (escluso pers. t.d. e neo assunti)	30.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>125.280,67</b>

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto decentrato integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Nuove progressioni orizzontali	18.100,00
Indennità Condizioni di Lavoro art. 70 bis CCNL 21.05.2018	5.000,00
Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022	40.000,00
Indennità di Turno (art. 30 CCNL 16.11.2022)	40.000,00

Indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21.05.2018	10.000,00
Risorse destinate ai messi notificatori art.67, comma 3, lettera f), CCNL 21/05/2018	1.000,00
Risorse art. 79, commi 3 e 5, CCNL 16/11/22	1.000,00
Premi correlati alla Performance art. 7 comma 4 , lett b) CCNL 21.05.2018	77.363,81
Indennità servizio esterno art.100 CCNL 16.11.2022	6.000,00
Indennità di funzione art.97 CCNL 16.11.2022	10.000,00
Incentivi D.lgs. 50/2016	10.411,33
Incentivi D.lgs. 23/2023	20.584,87
Compensi ex UMA	5.000,00
Compensi ISTAT	8.629,40
<b>TOTALE</b>	<b>253.088,81</b>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione I)	€ 125.280,67
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione II)	€ 253.088,81
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	-

<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b> (determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo).	<b>€ 378.370,08</b>
--	---------------------

## **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Si evidenzia altresì che il fondo di cui sopra è stato esposto al lordo degli incentivi ISTAT per i componenti dell'ufficio di censimento di cui all'art. 70 del CCNL 21/05/2018 nei limiti dell'importo derivante dai trasferimenti dell'Istat decurtato dei compensi per le ore straordinarie effettuate dal personale (UCC), dei costi per le ore ordinarie registrate dai componenti UCC, del costo dei buoni pasto, nonché altri costi sostenuti.

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

Di seguito viene data specifica evidenza, ai fini della certificazione, del rispetto di tre 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**

Si attesta che le destinazioni aventi natura certa e continuativa, totale della sezione I più le risorse destinate alle nuove progressioni orizzontali, trovano ampia copertura nelle risorse stabili del fondo quantificate in € 313.365,20.

Pertanto 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;**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), approvato con delibera di G.C. n. 16 dell' 08.02.2013, è stato costruito nel rispetto dei principi di cui alla D.Lgs. n. 150/2009, e prevede che l'Ente promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino "utili", "migliorativi" o comunque espressione dei principi di correttezza e "buon andamento" dell'Amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Gli strumenti di incentivazione che l'ente può utilizzare per premiare il merito sono:

- a. Premi annuali individuali e/o collettivi (per le posizioni organizzative ed il segretario, tali premi coincidono con la retribuzione di risultato)
- b. Premi correlati alla performance per il personale non dirigente ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera B) del CCNL FL 21/05/2018.

I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.

I criteri di valutazione della premialità, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.

Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione.

La valutazione individuale è preordinata al riconoscimento dei premi spettanti a ciascun dipendente per i risultati raggiunti dall'organizzazione e per il merito avuto nel raggiungimento di tali risultati. Tali premi si inquadrono nell'ambito più generale della politica retributiva dell'ente e concorrono a formare insieme agli altri elementi la retribuzione di ciascun dipendente.

I premi spettanti a ciascun dipendente sono correlati ai risultati connessi alla performance organizzativa ed individuale valutata in relazione:

- a) ai risultati connessi ad obiettivi trasversali di particolare rilevanza eventualmente individuati;
- b) ai risultati connessi agli obiettivi gestionali di settore;
- c) alle competenze individuali.

I premi di cui alla precedente lettera a) si intendono, per il personale non dirigente, "premi correlati alla performance organizzativa" di cui all'art. 68 comma 2, lettera a) del CCNL FL 21/05/2018.

I premi di cui alla lettera b) e c), connessi al punteggio delle schede di valutazione, sono da intendersi per il personale non dirigente "premi correlati alla performance individuale" di cui all'art. 68 comma 2, lettera b) del CCNL del 21/05/2018.

I premi di cui alla lettera a), b) e c), coincidono per le posizioni organizzative, e il segretario con la retribuzione di risultato."

Tutto il sistema prevede la supervisione del Nucleo di valutazione.

Per le motivazioni sopraesposte si può attestare il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi.

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

Le nuove progressioni orizzontali previste dall'ipotesi del CCI sono realizzate nel rispetto del principio di selettività secondo i criteri indicati all'art. 4 del CCI 2019/2021 e all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

A tal fine trova applicazione l'art. 25 del CCDI 2019/2021 e ss.mm.ii. vigente.

**Modulo III**

**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 in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 101801241, all'interno del MACROAGGREGATO 1 del bilancio di previsione 2024/2026.

Tutte le somme relative agli oneri riflessi (CPDEL) calcolati sul fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 101801281 all'interno del MACROAGGREGATO 1 del bilancio di previsione 2023/2025;

L'IRAP è imputata in un unico capitolo di spesa cap. 101807031 all'interno del MACROAGGREGATO 2 del bilancio di previsione 2024/2026.

Le somme per le posizioni organizzative e per le progressioni orizzontali storiche sono imputate ai capitoli dei salari e degli stipendi, così come i relativi oneri previdenziali e l'irap;

Le somme per le retribuzioni di risultato sono imputate al capitolo di spesa cap. 101801091, gli oneri

riflessi sul cap.101801291, l'irap sul cap. 101807041

Per quanto riguarda le risorse per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, le somme per incentivi ISTAT, i fondi ex UMA le stesse sono previste in appositi stanziamenti di bilancio.

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

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 prevede testualmente quanto di seguito riportato: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.";*

*L'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. Decreto "Crescita"), al comma secondo ultimo paragrafo recita testualmente che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".*

*Il D.M. 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 (c.d. Decreto "Crescita"), nelle premesse specifica che in merito al limite del trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.*

Rilevato che non trova applicazione per il Comune di Casamassima nell'anno 2024 l'incremento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in quanto non è previsto un incremento di personale in servizio nell'anno 2024 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018.

Il limite del Fondo delle risorse decentrate del personale del Comune di Casamassima, ai sensi dell'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017, è quantificato in complessivi € 364.823,56.

**Come evidenziato sopra il fondo del 2024 rispetta il limite del 2016 adeguato ai sensi dell' art. 33 DL 34/2019.**

## CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche contabili/amministrative e giuridiche necessarie, si attesta che la costituzione del fondo anno 2024 comporta costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia, D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010 s.m.i. e dal D.Lgs. 75/2017.

Per la certificazione di cui agli artt. 40 e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. a conclusione del processo di controllo di competenza, volto a verificare che gli oneri derivanti dalla costituzione del Fondo delle risorse Decentrate e del fondo delle Posizioni Organizzative per l'anno 2023 e dall'applicazione della CCI per l'anno 2024 siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, dalle leggi in materia e dal bilancio, si trasmette:

1. Linee di indirizzo alla contrattazione decentrata per l'anno 2024 approvate con delibera di G.C. n. 208 del 19/11/2024;
2. Determina n.2072 del 22/11/2024 di Costituzione del Fondo Risorse Decentrate;
3. Ipotesi di CCI parte giuridica 2023 del Comune di Casamassima per il personale non dirigente sottoscritta il 30.11.2023;
4. Ipotesi di CCI parte economica 2024 del Comune di Casamassima per il personale non dirigente sottoscritta il 17.12.2023;
5. La presente Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, redatta in base agli schemi approvati con Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012 aggiornata con gli schemi pubblicati al link [http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note\\_applicative/](http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/), opportunamente modificati coerentemente con il nuovo CCNL 16/11/2022 ed i vincoli normativi.

Il Responsabile del Servizio Affari  
Generali servizi al Cittadino  
Dott.ssa Carmela Fatiguso

Il Responsabile del Servizio  
Gestione Economico  
Finanziaria

Dott. Rocco Vito Roberto  
Bellomo

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.P.R. n.445/2000 e dell'art. 21 del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati del Comune di Casamassima(BA).