

Prot. 48462.3.5

Mirandola, 11.12.2023

Al Collegio dei Revisori dei Conti  
del Comune di Mirandola

**COMUNE DI MIRANDOLA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(articolo 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n.165 del 2001)

**ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE  
TRIENNIO 2023 - 2025**

(Ipotesi sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale  
in data 28.11.2023, prot. 46723.1.9)

L'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, prevede che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche siano corredati dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, e certificate dai competenti organi di controllo. In applicazione di tale disposizione, la Circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito gli schemi standard da utilizzare per le predette relazioni, unitamente ad un'illustrazione dettagliata dei relativi contenuti specifici.

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla precitata circolare ministeriale n.25 del 19.07.2012, si articola in due moduli:

**Modulo 1** – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

**Modulo 2** – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

**Modulo 1**  
**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione		<b>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo:</b> sottoscritta il 28.11.2023 prot. 46723.1.9  <b>Contratto collettivo decentrato integrativo:</b> _____
Periodo temporale di vigenza		<b>Anno: 2023 - 2025</b>
Composizione delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> Presidente: Segretario Generale, Avv. Donato Salvatore Marengo (supporto tecnico alla delegazione trattante di parte pubblica e funzioni di segretario verbalizzante agli incontri di contrattazione decentrata: Responsabile Servizio Personale e Paghe, Dr.ssa Simona Roncadi)  <b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL  <b>Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ipotesi:</b> : FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA RAL  <b>Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto:</b> _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente de Comune di Mirandola
Materie trattate nel contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate nel triennio 2023-2025, con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative all'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Area, secondo la nuova regolamentazione di cui all'art.14 del CCNL 16.11.2022, al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, ai compensi per specifiche responsabilità, nonché principi generali e criteri in materia di formazione del personale, sicurezza nei luoghi di lavoro, qualità del lavoro e pari opportunità ed orario di lavoro
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Si, in data _____
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento	<b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009?</b> Con deliberazione di G.C. n. 108 del 29.05.2023 si è approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025, comprendente la specifica sezione "Piano della Performance" <b>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e</b>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<b>l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009?</b>
		Con la precitata deliberazione di G.C. n. 108 del 29.05.2023 si è approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025, comprendente la specifica sezione "Prevenzione della corruzione"
		<b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs.150/2009?</b>
		Si per quanto di competenza
		<b>La Relazione alla performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs.150/2009?</b>
Eventuali osservazioni		

## Modulo 2

### Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)

#### A - Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Collettivo Integrativo (CCI)

In data 16.11.2022 è stato stipulato il nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali, 2019-2021, riguardante gli Enti Locali precedentemente ricompresi nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, e che prevede l'introduzione, a valere dall'anno 2023, nei tempi e modi ivi richiamati, di una serie di istituti, tra cui:

- introduce al valere dall'1.04.2023 il nuovo sistema di classificazione professionale, articolato in quattro Aree contrattuali, ove ricondurre il personale degli Enti Locali (art.12) rispettivamente:

- *Area degli Operatori;*
- *Area degli Operatori esperti;*
- *Area degli Istruttori;*
- *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.*

- disciplina ex-novo il sistema di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a valere dall'anno 2023, (artt.79 e ss.) riformulando diversi istituti giuridici ed economici che hanno riflessi sui contenuti del contratto decentrato integrativo;

- regola il nuovo sistema delle progressioni economiche all'interno delle Aree (art.14);

- riformula diversi istituti giuridici ed economici correlati al sistema delle indennità, che hanno riflessi sui contenuti del contratto decentrato integrativo;

- detta la nuova disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione (artt. 16 e ss);

Con deliberazione di G.C. n. 206 del 13.11.2023, l'Amministrazione Comunale ha formulato i seguenti indirizzi in vista della costituzione da parte del competente Servizio Personale e Paghe, del Fondo Risorse Decentrate del personale dipendente non dirigente, anno 2023 e della contrattazione collettiva integrativa 2023-2025:

a) determinare il Fondo Risorse Decentrate 2023, alimentato da risorse stabili e variabili, sulla base delle disposizioni normative e contrattuali di cui all'art. 79 e ss. del CCNL del 16.11.2022 e dell'art.33, comma 2 del DL 34/2019, nel rispetto del limite massimo rappresentato dalle risorse di cui al Fondo 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, fermi restando gli effetti conseguenti al completamento nell'anno 2023, del percorso di recesso del Comune di Mirandola dall'Unione Comuni Modenesi Area Nord, assicurando altresì il rispetto dei limiti finanziari di cui all'art.1 comma 557 della legge 296/2006 (legge finanziaria 2007) e ss.mm.ii.;

b) di stabilire che, in attuazione all'*Atto di indirizzo e protocollo attuativo del recesso dall'1.1.2023 tra il Comune di Mirandola e l'Unione Comuni Modenesi Area Nord Modena (UCMAN)*", sottoscritto dal Sindaco di Mirandola e dal Presidente UCMAN in data 12.12.2022 la determinazione del trattamento accessorio del personale dipendente del Comune di Mirandola, nell'anno 2023 debba tenere conto dei seguenti meccanismi di "reinternalizzazione" di quote di salario accessorio, tutte ricondotte al dato complessivo di trattamento accessorio della *macro-categoria* del personale non dirigente del singolo Ente, soggetto al limite 2016, ex-art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017:

> Fondo Risorse Decentrate: in sede di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, il Comune di Mirandola acquisisce per trasferimento dall'Unione il valore delle risorse a suo tempo trasferite al Fondo dell'Unione, per i servizi reinternalizzati dall'1.01.2023;

> Area Elevate Qualificazioni (ex- Posizioni Organizzative): in sede di determinazione del trattamento accessorio delle Elevate Qualificazioni il Comune di Mirandola acquisisce per trasferimento dall'Unione il valore delle risorse a suo tempo trasferite all'Unione, per i servizi reinternalizzati a valere dall'1.01.2023;

> Fondo Lavoro Straordinario: in sede di costituzione del Fondo Lavoro Straordinario 2023, il Comune di Mirandola acquisisce per trasferimento dall'Unione il valore delle risorse a suo tempo trasferite al Fondo dell'Unione, per i servizi reinternalizzati dall'1.01.2023;

c) destinare nell'anno 2023 risorse fisse all'istituto delle progressioni economiche, nella misura atta ad assicurare il criterio di selettività, tra i dipendenti aventi diritto, di cui all'art.14 del CCNL del 16.11.2022, per € 15.500;

d) integrare il fondo nella sua costituzione di parte variabile con le risorse di cui all'art.79, comma 2 del CCNL 16.11.2022, declinato nelle varie lettere di dettaglio di pertinenza, comma 3 e comma 5, comprese nel limite massimo le risorse pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza), previa verifica della sussistenza delle condizioni tecnico/operative, assicurando così che la determinazione del Fondo 2023 nel limite massimo del medesimo Fondo 2016;

e) destinare le predette risorse variabili, unitamente alle risorse fisse previamente quantificate, ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa di cui al Piano della Performance; i relativi importi devono essere erogati sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente; tenuto conto della straordinaria fase di innovazione progettuale del neo-trasferito Servizio di Polizia Locale, si prevede per l'anno 2023 di destinare al progetto promosso da tale servizio ed afferente la promozione e presidio della sicurezza del territorio risorse per € 24.600,00;

f) rendere disponibili, in sede di utilizzo del fondo, eventuali risorse fisse residue, non integralmente utilizzate nell'anno precedente, come previsto dall'art.80, comma 1, ultimo capoverso del CCNL del 16.11.2022, a loro volta destinate ai premi correlati alla performance individuale ed organizzativa di cui al Piano della Performance;

g) integrare il fondo nella sua costituzione di parte variabile, con le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale, ovvero:

- incentivi per funzioni tecniche ex-art.113, commi 1 e 2 del D.Lgs. 50/2016, dando atto che le risorse sono previste nei quadri economici dei singoli lavori, servizi e forniture e pertanto assegnate ai pertinenti capitoli di spesa previsti per tali lavori, servizi e forniture; a valere dal 2018, le stesse non sono soggette al vincolo di cui all'art.23 del D.Lgs. 75/2017;
- incentivi tributari IMU/TARI, dando atto che, ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge n. 145/2018, gli stessi non sono soggetti ai limiti applicati al fondo annuale ai sensi dell'art.23, comma 2 del D.lgs. 75/2017;
- incentivi per recupero spese di giudizio in sede di contenzioso tributario;

h) di ritenere necessario avanzare una richiesta di parere sugli incentivi relativi alle spese legali. Pertanto l'Amministrazione fino a quando la Corte non si pronuncerà non intende effettuare alcuna proposta e ritiene opportuno sospendere la contrattazione (solo relativamente a tale punto) che dovrà essere riattivata nel momento in cui la Corte dei Conti scioglierà la sua riserva;

i) di assicurare, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 80, comma 3 del CCNL del 16.11.2022, che la contrattazione integrativa destini una parte prevalente delle risorse variabili alla performance;

l) finanziare la retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle Elevate Qualificazioni (exposizioni organizzative), di cui all'art.16 e ss. del CCNL del 16.11.2022, dando atto che ai sensi del medesimo articolo, comma 6, anche per gli enti con la dirigenza a valere dal CCNL del 21.05.2018, le relative risorse sono allocate al di fuori del Fondo Risorse Decentrate;

m) di assicurare ai sensi dell'art.79, comma 6 del CCNL del 16.11.2022, che la quantificazione del Fondo Risorse Decentrate e delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione, non comporti il superamento del medesimo limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017;

n) di dare atto che a valere dal CCI 2019-2021 e ss., per il tempo di durata dello stato di emergenza post-sisma 2012, in attuazione agli indirizzi condivisi ai tavoli istituzionali tra Commissario Ricostruzione - Organizzazioni sindacali e Unioni - fermo restando il rispetto delle disposizioni che nel tempo verranno emanate in ambito nazionale e regionale - opera l'estensione del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, ai lavoratori a tempo determinato e/o somministrati impiegati presso l'Ente, ai sensi dell'art.3-bis, commi 8 e 9 del D.L. 95/2012 convertito dalla legge n.135/2012 (Spending review), per fare fronte all'emergenza post-sisma 2012, in relazione all'effettiva partecipazione con apporto quali/quantitativo ad obiettivi direttamente riconducibili ad attività connesse alla ricostruzione post sisma; i relativi oneri sono a carico delle risorse straordinarie regionali, in capo alla competente struttura del Commissario delegato per la ricostruzione Emilia-Romagna;

m) di orientare sulla base dei suddetti indirizzi l'azione della competente delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di G.C. n. 221 del 12.12.2022, in vista della sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo, di durata normativa ed economica valevole per il triennio 2023-2025.

Di seguiti l'illustrazione di quanto disposto dal CCI:

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Campo di applicazione, relazioni sindacali, materie

Art. 1 – Campo di applicazione, durata, decorrenza

*(art. 1, 2, 4, 8 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)*

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

*(artt. 8 CCNL 16.11.2022)*

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

*(art. 2 comma 7 CCNL 16.11.2022)*

Art. 4 – Materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa

*(art.7 CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)*

Capo II – Disciplina delle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa

Art. 5 - Criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo

*(art. 7, comma 4, let. A) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)*

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance  
(art. 7, comma 4, let. B) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 7 – Procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022  
(art. 7, comma 4, let. C) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 8 – Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 ed art. 84-bis del CCNL 16.11.2022. Criteri generali per l'attribuzione  
(art. 7, comma 4, let. D) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022  
(art. 7, comma 4, let. F) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 10 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva  
(art. 7, comma 4, let. G) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 11 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022  
(art. 7, comma 4, let. H) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 12 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ, di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022 e la retribuzione di risultato  
(art. 7, comma 4, let. J) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 13 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro  
(art. 7, comma 4, let. M) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 14 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare  
(art. 7, comma 4, let. P) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 15 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL  
(art. 7, comma 4, let. Q) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 16 – Incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16.11.2022 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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. 79 del CCNL 16.11.2022  
(art. 7, comma 4, let. U) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ  
(art. 7, comma 4, let. V) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 18 – Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario, di cui all'art. 22 del CCNL 1.04.1999 (escluso personale Servizio Polizia Locale – rinvio sezione speciale)  
(art. 7, comma 4, let. AD) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 19 - Formazione del personale

Art. 20 - Congedi ed agevolazioni per le donne vittime di violenza ed identità alias

## TITOLO II – SEZIONI SPECIALI SEZIONE PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22 - Misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022. Criteri generali di attribuzione (personale di Polizia Locale)  
(art. 7, comma 4, let. E) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 20 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2 del CCNL 16.11.2022 – Sezione speciale Art. 208 Cod. Strada  
(art. 7, comma 4, let. H) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 21 - Valore dell'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022. Criteri per la sua erogazione  
(art. 7, comma 4, let. W) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 22 – Modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario, di cui all'art. 22 del CCNL 1.04.1999  
(art. 7, comma 4, let. AD) CCNL Funzioni Locali 16.11.2022)

Art. 23 – Dispositivi di geolocalizzazione

## TITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 24 - Disposizioni finali

### **B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Sulla base dei criteri contenuti nel CCI 2023-2025, si definiscono i seguenti macro ambiti di utilizzo delle risorse:

- indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- indennità corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- indennità personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- progressioni economiche orizzontali, con decorrenza nell'anno di riferimento;
- indennità di turno, reperibilità, indennità di condizioni di lavoro, compenso per attività prestata nel giorno di riposo settimanale;
- indennità di funzione ed indennità di servizio esterno;
- indennità per specifiche responsabilità;
- compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa.

### **A) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

**B) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni del CCI 2023-2025 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al vigente al Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, da ultimo approvato con deliberazione di G.C. n.18 del 28.02.2022, nonché ai principi di valutazione e misurazione della performance, di cui al D.Lgs.150/2009, recepiti nel vigente Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi del Comune di Mirandola.

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

Il CCI 2023-2025 stabilisce di destinare annualmente all'istituto delle progressioni economiche, risorse fisse del Fondo, in misura almeno pari al valore delle progressioni economiche liberate dal personale cessato nell'anno precedente, nel limite delle risorse destinate alla contrattazione decentrate. Per l'anno 2023 viene destinato un importo pari ad € 15.500,00, con decorrenza 1.01.2023. Le parti riconoscono che le progressioni economiche orizzontali costituiscono elemento di premialità delle prestazioni lavorative e pertanto sono riconosciute in modo selettivo, tale da garantire per l'anno 2023 che per ogni percorso di sviluppo economico, venga determinato un numero di passaggi non superiore al 50% degli aventi diritto, ritenuto congruo con il predetto principio di selettività.

**D) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo, in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale**

La sottoscrizione del CCI 2023-2025 costituisce un passaggio prioritario nell'ambito del processo di gestione della premialità; dal contratto deriva la legittimazione degli strumenti volti a promuovere la produttività del personale nonché tesi a riconoscere particolare ambiti di responsabilità e disagio; particolare attenzione viene posta al sistema incentivante che, facendo leva sulla partecipazione al Piano degli obiettivi approvato dall'Ente, permette la valorizzazione dell'apporto dei dipendenti al raggiungimento degli indirizzi e della mission dell'ente, favorendo altresì il miglioramento dei servizi erogati.

Il Responsabile Servizio Personale e Paghe  
(Dr.ssa Simona Roncadi)  
*documento firmato digitalmente*