

Relazione illustrativa ipotesi di Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018

Protocollo Performance

Modulo 1 - Scheda 1.2

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto integrativo ed autodichiarazione relative agli adempimenti di Legge

<i>Data di sottoscrizione</i>		Ipotesi di C.C.I. sottoscritta il giorno 06.02.2020
<i>Periodo temporale di vigenza</i>		L'ipotesi di C.C.I. ha natura normatova ed efficacia a partire dall'anno 2019.
<i>Composizione della delegazione trattante</i>	<i>Parte pubblica:</i>	Prof. Mario Tosti - Delegato del Rettore Dott.ssa Tiziana Bonaceto - Direttore Generale (Delegazione di parte pubblica nominata con Delibera C.d.A. del 27.11.2019 ai sensi dell'art. 42, comma 2 del C.C.N.L. 2016/2018)
	<i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: (elenco sigle):</i>	FLC - C.G.I.L., C.I.S.L. SCUOLA, FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA, S.N.A.L.S. CONFISAL, FGU - Federazione Gilda Unams - Delegazione R.S.U.
	<i>Organizzazioni sindacali firmatarie: (elenco sigle):</i>	C.I.S.L. SCUOLA, S.N.A.L.S. CONFISAL, Delegazione R.S.U.
<i>Soggetti destinatari</i>		Personale appartenente alle Cat. B, C, D ed EP con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Università degli Studi di Perugia e al quale si applica il C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca. Si applica, altresì, al personale in posizione di comando proveniente da altre Amministrazioni nonché al personale in distacco o aspettativa sindacale. È escluso dall'applicazione del presente protocollo: a) il personale universitario non docente in convenzione con il SSN equiparato ai fini economici al personale dirigente non medico e al personale dirigente medico del S.S.N. di cui al D.D.A n. 279 del 30.05.2003 ed al D.D.A. n. 320 del 18.06.2003; b) il personale di ruolo dell'Ateneo in posizione di comando presso altra Pubblica Amministrazione.
<i>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</i>		L'ipotesi di C.C.I. disciplina le materie ad esso riservate dall'art. 42, comma 3 del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca - Sezione Università e Aziende ospedaliero-universitarie del 19.4.2018 limitatamente alla let. d) e k) ed in particolare: - i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; - i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale di categoria EP.
<i>Intervento dell'Organo di controllo interno</i>		L'ipotesi di contratto verrà sottoposta all'esame per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione fissata per il prossimo 17.02.2020 e, successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed alla autorizzazione alla sottoscrizione, inserita all'o.d.g. della seduta del 19.02.2020, sarà definitivamente sottoscritta.

<i>Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</i>	<i>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa. (Nel caso l'organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli)</i>	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo verrà sottoposta all'esame per la certificazione ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001 da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella prima riunione utile riunione fissata per il prossimo 17.02.2020.
		Con delibera del C.d.A. assunta in data 28.01.2020 è stato adottato il Piano Integrato 2020-22, che contiene: - una specifica sezione (sez.2) dedicata a "La performance organizzativa: ambito di azione del Direttore Generale"; - una specifica sezione (sez.3) dedicata a "Analisi delle aree di rischio"; - una specifica sezione (sez. 4) dedicata agli adempimenti in materia di "Comunicazione e trasparenza"; - una specifica sezione (sez. 5) dedicata a "La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi"; Il Piano è consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/502/piano-integrato-2020-2022_.pdf
		Con delibera del C.d.A. del 20.12.2019 è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2020 che ha avuto il parere favorevole del Nucleo di Valutazione in data 12.12.2019, consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/501/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance---anno-2020.pdf
	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	Con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28.01.2020 è stato adottato il Piano Triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-22 - Aggiornamento 2020, che contiene: - una apposita sezione dedicata al "Piano della Trasparenza e della Performance"; - un ALLEGATO n. 10 - relativo agli "Obiettivi Operativi in materia di Trasparenza" consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/532/ptpc-2020_2022-con-allegati.pdf
		Con delibera C.d.A. del 25.06.2019 è stata adottata la "Relazione sulla performance - Anno 2018" consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/503/relazione_performance_anno_2018-_rev.5_da_pub.pdf
		Il Nucleo di valutazione ha adottato la Relazione sulla Valutazione della Performance per l'anno 2018 e Ciclo 2019 con verbale NdV n. 6 del 12 luglio 2019 consultabile al seguente link https://www.unipg.it/files/pagine/435/allegato_a_-_relazione_annuale_2019_ndv_valutazione_performance.pdf Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), d.lgs. n. 150/2009, il Nucleo di Valutazione ha attestato l'adempimento degli obblighi di trasparenza mediante il Documento di Attestazione - 23 aprile 2019; Allegato 1 - Griglia di Attestazione - 31 marzo 2019; Scheda di sintesi sulla rilevazione - 23 aprile 2019 (verbale NdV n. 3 del 23 aprile 2019) rinvenibili al seguente link https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe/attestazione-dell-oiv-o-di-altra-struttura-analoga-nell-assolvimento-degli-obblighi-di-pubblicazione
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 - Scheda 2.2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

L'Ipotesi di C.C.I. sottoscritta in data 6.02.2020 si compone di n. 8 articoli.

Gli articoli 1 e 2 definiscono rispettivamente il campo di applicazione del C.C.I., la durata e la decorrenza del C.C.I. In particolare, l'art. 2 stabilisce che il presente contratto collettivo integrativo (Protocollo Performance) ha efficacia a decorrere dall'anno 2019 e disciplina le modalità di erogazione dei compensi accessori di produttività e risultato in applicazione del vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Consiglio di Amministrazione, in quanto compatibile con le disposizioni normative e contrattuali.

L'art. 3 detta le regole per la definizione degli imponibili massimi spettanti al personale di cat. B, C e D, con esclusione del personale titolare degli incarichi di cui all'art. 91, commi 3 e 4, del CCNL 2006/2009 sottoscritto in data 16.10.2008, per il quale vengono dettate regole *ad hoc* legate alla disciplina del risultato. Viene stabilito che gli imponibili massimi sono definiti a conclusione dell'anno di riferimento nel rispetto dell'ammontare delle risorse all'uopo annualmente destinate in sede di contrattazione collettiva integrativa, al netto della quota di cui all'art. 9, comma 2 del presente Protocollo, avuto riguardo al numero delle unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato destinatario della produttività/risultato.

Viene altresì stabilito che gli imponibili individuati con le modalità di cui al presente articolo 3, costituiscono per l'anno di riferimento gli importi massimi correlati al raggiungimento del 100% della performance annuale. Gli stessi sono annualmente definiti sulla base delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione collettiva integrativa alla performance organizzativa ed alla performance individuale, come di seguito precisato:

- Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario con un peso percentuale sui risultati obiettivi pari al 70% e sui comportamenti organizzativi pari al 30% l'imponibile è finanziato per il 70% con le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e per il 30% con le risorse destinate a remunerare la performance individuale;
- Per il personale addetto ai servizi generali con un peso percentuale sui risultati obiettivi pari al 50% e sui comportamenti organizzativi pari al 50% l'imponibile è finanziato per il 50% con le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e per il 50% con le risorse destinate a remunerare la performance individuale.

In esito alla valutazione, l'imponibile spettante è correlato alla percentuale di raggiungimento della performance, secondo i criteri di cui al successivo art. 4 del presente Protocollo.

Per il personale di cat. D titolare degli incarichi di cui all'art. 91, commi 3 e 4 del CCNL 2006/2009 del 16.10.2008 viene stabilito che l'imponibile massimo è pari ad 1/3 (un terzo) dell'indennità di responsabilità spettante, rapportato al livello di raggiungimento della performance, accertato all'esito della valutazione.

Per il personale di categoria EP di fascia C, B ed A, le parti stabiliscono che l'imponibile massimo è pari alla percentuale del valore della retribuzione di posizione di cui all'art. 76 del CCNL 2006/2009 del 16.10.2008 e art. 66, comma 2, del CCNL 2016/2018 del 19.04.2018 complessivamente attribuita, rapportato al livello di raggiungimento degli obiettivi accertato all'esito della valutazione, come di seguito indicato:

- 10% per il personale titolare di incarichi ricondotti alla fascia C;
- 15% per il personale titolare di incarichi ricondotti alla fascia B;

- 20% per il personale titolare di incarichi ricondotti alla fascia A.

Le parti concordano che gli imponibili individuali sono corrisposti al personale fino a concorrenza delle risorse all'uso annualmente destinate.

L'art. 4 detta i criteri per l'erogazione della produttività/risultato:

a) L'erogazione della produttività/risultato del personale di categoria B, C, D ed EP, necessita di un periodo minimo di presenza effettiva in servizio nell'anno solare di riferimento pari a 4 (quattro) mesi (requisito di accesso alla distribuzione);

b) La retribuzione di risultato del personale di categoria EP nonché del personale di categoria D titolare degli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 91, commi 3 e 4, del CCNL del 16.10.2008, è corrisposta in presenza del requisito di cui al punto precedente e commisurata alla durata dell'incarico. In caso di incarichi attribuiti al personale di categoria D per frazione di anno, al dipendente spetta per il periodo non ricompreso nell'incarico, la corrispondente quota di imponibile relativo alla categoria di appartenenza, correlato all'esito della valutazione;

c) Per il restante personale di categoria B, C e D in possesso del requisito di cui alla lett. a), la produttività viene erogata, sulla base dell'esito della valutazione, in modalità frazionata per i mesi (da min. 4 a max 9 mesi) di effettiva presenza in servizio nell'anno solare di riferimento. Il personale con effettiva presenza per almeno 10 mesi viene considerato presente per l'intero anno e la produttività è conseguentemente erogata per intero.

Viene definito un rapporto tra effettiva presenza/percentuale di imponibile stabilendo una correlazione tra "Periodo di effettiva presenza nell'anno" e "Percentuale dell'imponibile di categoria massima spettante" (4 mesi: 40%; 5 mesi:50%; 6 mesi: 60%; 7 mesi: 70%; 8 mesi: 80%; 9 mesi:90%; da 10 mesi: 100%).

Viene altresì stabilito che al personale con rapporto di lavoro vigente per parte dell'anno (assunto o cessato in corso d'anno), ferma restando l'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) e b), la produttività è erogata in relazione ai mesi di effettiva presenza secondo la tabella di cui sopra, mentre il risultato è erogato in relazione ai mesi di espletamento dell'incarico. Ai fini del criterio di cui al presente punto, limitatamente alla produttività non sono utili le frazioni di mese mentre l'erogazione del risultato compete per tutta la durata dell'incarico.

d) Ai fini della effettiva presenza, oltre al servizio effettivo, ai sensi di disposizioni normative e contrattuali vigenti, concorrono gli istituti delle Ferie; Missioni; Formazione; Maternità obbligatoria (art. 1, comma 183 della L. 208/2015); Distacco e aspettativa sindacale (art. 18 CCNL 16.10.2008); nonché tutti gli altri istituti equiparati al servizio effettivo dalla legge o dalla contrattazione collettiva nazionale.

e) Al personale con rapporto di servizio part-time sono applicati i criteri di cui ai punti precedenti, tuttavia la produttività è erogata in misura correlata alla percentuale della prestazione, mentre la retribuzione di risultato compete con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.

Gli artt. 5 e 6 si occupano rispettivamente della "Valutazione e progressione" e della "Valutazione e procedimento disciplinare". L'art. 5 stabilisce che ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001, la valutazione positiva, pari almeno al 70% della performance complessiva annuale, conseguita dal dipendente per almeno tre anni, sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. L'art. 6 dispone che ai fini di quanto previsto dall'art. 3, comma 5-bis del D.lgs. 150/2009 e dall'55-quater, comma 1 lett. f-quinquies) del d.lgs. 165/2001 (licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio) e dall'art. 13 comma 3, lett. g) (sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione) e comma 9, 1. lett. a) del CCNL 2016/2018 del 19.04.2018, integra la valutazione negativa rilevante ai fini

dell'insufficiente rendimento il conseguimento di un punteggio inferiore al 30% della performance complessiva annuale. Al personale che nell'anno sia stato valutato negativamente (punteggio inferiore al 30% della performance annuale) non compete alcuna produttività/risultato.

L'art. 7 attua le disposizioni di cui all'art. 20 del C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018. In merito alla individuazione del personale valutato cui può essere attribuita una maggiorazione dei premi individuali viene stabilito che al 25% (quale percentuale massima) del personale in servizio presso le rispettive strutture (Dipartimenti/Centri/Polo di Terni/Ripartizioni/Rettorato/Direzione Generale), con arrotondamento per difetto, da individuare comunque fra coloro che abbiano conseguito una valutazione di eccellenza pari a 100 nell'ambito della performance annuale spettante, in aggiunta al trattamento accessorio di produttività/risultato di cui al precedente art. 4, un ulteriore premio, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per ciascuna categoria al personale valutato positivamente con punteggio pari a 100, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20, comma 2 del CCNL 19.04.2018.

Viene altresì stabilito che al finanziamento dell'istituto di cui al presente articolo si provvederà prioritariamente con i resti derivanti dall'esito della valutazione annuale eventualmente incrementati con una quota pari al max 5% delle risorse annualmente destinate alla performance di cui all'art. 63 del CCNL 2016/2018 del 19.04.2018 per il personale di categoria B, C e D, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del CCNL 2016/2018 del 19.04.2018. Per il personale di categoria EP si provvede con le risorse di cui all'art. 65 del suddetto CCNL 2016/2018, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 66 del medesimo CCNL.

L'art. 8 detta disposizioni finali di chiusura secondo le quali per tutto quanto non previsto dal presente Protocollo, si rinvia al Sistema di misurazione e valutazione della performance - Metodologia di valutazione vigente nonché alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

b) Modalità di utilizzo delle risorse

L'accordo definisce le modalità di erogazione dei compensi accessori di produttività e risultato in applicazione del vigente Sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Consiglio di Amministrazione, in quanto compatibile con le disposizioni normative e contrattuali applicabili. Le risorse per il finanziamento dell'istituto della performance (Performance individuale e Performance collettiva) ed il loro utilizzo vengono definite annualmente dal relativo accordo di ripartizione delle risorse del Fondo ex art. 63 del C.C.N.L. 2016/2018 per il personale appartenente alle categorie B-C-D e del Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 per il personale appartenente alla categoria EP costituiti per l'anno di competenza.

c) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo regola *ex novo* le materie trattate dal precedente C.C.I. sottoscritto in data 26.09.2018 ed in particolare sostituisce la disciplina dettata dall'allegato 1 al richiamato C.C.I. del 26.09.2018, la cui validità era stata prorogata dall'art. 6 del C.C.I. del 6.06.2019.

d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'accordo in esame si pone in linea con i principi di meritocrazia e premialità di cui alla normativa vigente. Nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali applicabili, nonché delle disposizioni di cui al vigente Sistema di Misurazione e valutazione della performance, detta la disciplina per l'erogazione degli specifici istituti della produttività/risultato volti ad incentivare la prestazione resa per il miglioramento dei servizi, con particolare riguardo all'istituto della Performance organizzativa ed individuale,

e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente

f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo

In linea con gli obiettivi di efficienza ed efficacia tracciati dalle riforme legislative, e sulla base di criteri improntati alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, secondo la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa viene assunto come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi summenzionati.

In particolare esso è informato ai seguenti principi guida:

- migliorare l'efficienza del funzionamento e l'efficacia dei servizi resi;
- valorizzare le peculiarità delle singole realtà operative;
- migliorare la qualità lavorativa e la professionalità dei dipendenti introducendo strumenti di gestione e motivazione delle risorse umane diversificati, con l'intento di rispondere alla complessità organizzativa, coinvolgendo adeguatamente coloro i quali hanno responsabilità di tipo organizzativo - gestionale.
- aumentare il grado di coinvolgimento del personale nei processi di miglioramento dell'Ateneo assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

g) Eventuali altre informazioni

Non pertinente

IL DIRETTORE GENERALE

f.to Dott.ssa Tiziana BONACETO

Relazione tecnico-finanziaria
Contratto collettivo integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, del C.C.N.L. 2016/2018 del
19.04.2018
Protocollo Performance

Modulo 1 - La costituzione provvisoria del Fondo per la contrattazione

ANNO 2019

Con D.R. n. 739 del 24.04.2019 ratificato con delibera n. 32 del 29.05.2019 del Consiglio di Amministrazione e con D.R. n. 2507 del 15.10.2019 ratificato con delibera n. 38 del 22.10.2019 del Consiglio di Amministrazione sono stati costituiti, per l'anno 2019, rispettivamente il Fondo ex art. 63 e il Fondo ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018.

I Fondi sono stati certificati dal Collegio dei Revisori con verbale n. 22 del 28.05.2019 e con verbale n. 26 del 21.10.2019.

ANNO 2020

I Fondi ex art. 63 ed ex art. 65 del C.C.N.L. 2016/2018 sottoscritto in data 19.04.2018 sono in corso di costituzione.

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

		Istituti	Importi (n.o.c.e.)
Sezione 1	Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 2	Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 3	Destinazioni ancora da regolare	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 4	Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
Sezione 5	Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	
		<i>a) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>	

Sezione 6	Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	<p>b) Si attesta, per le modalità di erogazione della performance (produttività/risultato), il rispetto dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici, tenuto conto che la disciplina della performance organizzativa e della performance individuale dettata dal C.C.I., seguono principi di premialità, di merito e di valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale. Tali modalità sono dettate nel rispetto della normativa e delle disposizioni di contrattazione collettiva nazionale vigenti nonché in applicazione del vigente Sistema di Misurazione e valutazione della Performance</p>	
		<p><i>c) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i></p>	

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del fondo per la Contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

LA TABELLA 1 - POTRA' ESSERE COMPILATA SOLO DOPO LA COSTITUZIONE DEL FONDO DELL'ANNO DI COMPETENZA

LA TABELLA 2 - POTRA' ESSERE COMPILATA SOLO DOPO LA COSTITUZIONE DEL FONDO E LA SOTTOSCRIZIONE DELL'IPOTESI DI C.C.I. DELL'ANNO DI COMPETENZA

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria

Sezione 1	Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria della Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>
Sezione 2	Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato	Si attesta che in sede di utilizzo delle risorse del Fondo anno 2018, nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione, è stato rispettato il limite di spesa rappresentato dall'importo del Fondo medesimo. Si attesta altresì che in sede di utilizzo delle risorse del Fondo anno 2019, per i provvedimenti ad oggi adottati, nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione, è stato rispettato il limite di spesa rappresentato dall'importo del Fondo medesimo.
Sezione 3	Verifica della disponibilità finanziaria dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	<i>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato</i>

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Dott.ssa Tiziana Bonaceto