



RELAZIONE ILLUSTRATIVA - FONDO 2017

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

PREMESSA

L'articolo 40, comma 3-sexies del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 54, comma 1 del dlgs n° 150 del 27/10/2009, prevede, tra l'altro, che il contratto integrativo d'istituto sia trasmesso all'Aran e al CNEL, corredato dalla relazione tecnica finanziaria e dalla relazione illustrativa con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

L'art. 40 bis del Dlgs.vo 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 55 del D.lgs.vo n. 150 del 27/10/2009, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti, organo di controllo previsto dall'ordinamento.

OBIETTIVO

Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino

Gli obiettivi del presente documento, sono finalizzate a:

- creare uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- supportare gli organi di controllo per una facile e scorrevole lettura dell'articolato contrattuale;
- fornire all'utenza una comprensibile lettura dei contenuti del contratto interno.

MODALITÀ DI REDAZIONE

La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" predisposti dal MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula "Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

FINALITÀ

Individuazione delle risorse dell'anno 2017 per il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

Struttura Composta da 2 moduli obbligatori:

- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- Illustrazione dell'articolato del contratto e 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.

RISORSE FINANZIARIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si premette che l'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Trapani applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali.

La Costituzione del Fondo non è oggetto di contrattazione integrativa ma di mera informativa.

Indice minimo obbligatorio

MODULO 1 - Scheda di illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di costituzione del Fondo - altre informazioni utili).

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

| | |
|--|--|
| Data di sottoscrizione | 12/04/2016 (approvato con D. C. n. 32 del 27/04/2016) |
| Periodo temporale di vigenza | 2016/2018 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Pietro Savona (Dirigente Amm.vo e Tecnico ad Interim); Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L., C.S.A., DI. C.C.A.P., C.I.S.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L., C.S.A., DI. C.C.A.P., C.I.S.L. |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <ol style="list-style-type: none">1. Sistema delle relazioni sindacali;2. Contrattazione3. Concertazione4. Informazione e confronto5. Assemblee6. Interpretazione autentica7. Orario di lavoro8. Lavoro straordinario9. sistema di valutazione permanente10. Progressione economica all'interno della categoria11. posizioni organizzative |

| | | |
|---|--|---|
| | | <div>12. servizio sostitutivo della mensa</div> <div>13. comitato paritetico sul fenomeno del mobbing</div> <div>14. Pari opportunità</div> <div>15. formazione ed aggiornamento</div> <div>16. incentivi derivanti da norme legislative</div> <div>17. indennità maneggio valori</div> <div>18. compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale di categoria B, C, e D</div> <div>19. Indennità per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate</div> <div>20. Apparecchiature di video-sorveglianza</div> |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La relazione è stata trasmessa al Collegio sindacale con nota prot. n 13073 del 3/08/2017 riscontrata entro i termini previsti. |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo – espresso parere favorevole |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.vo 150/2009 è stato adottato con D. C. n. 30 del 10/05/2017. |
| | | Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con D. C. n. 7 del 13/02/2017. |
| | | L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto nel sito: www.iacptrapani.com La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dello articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 ? La relazione non è stata ancora validata. |
| 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 costituzione del Fondo - altre informazioni utili).

PARAGRAFO I - PREMESSA.

La gestione del fondo del salario accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ha generato, negli ultimi anni, problematiche rilevanti anche ai fini del rispetto di alcuni vincoli finanziari.

Con le misure introdotte con il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122, in ragione dell'eccezionalità della crisi finanziaria, si è inteso introdurre una disciplina vincolistica rigorosa che ha interessato, in parti colar modo, la dinamica retributiva del pubblico impiego per un tempo determinato. A tali fini sono stati imposti limiti anche al trattamento accessorio dei dipendenti.

All'art. 9, comma 2/bis, si è previsto che "a decorrere dal 10 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

La logica di quest'ultima previsione, come di altre contenute nello stesso articolo relative al trattamento economico dei dipendenti, è quella di contribuire al congelamento della dinamica retributiva del pubblico impiego, al fine di contenere la spesa pubblica, per esigenze di stabilità economico finanziaria del Paese. Questo tetto di spesa ha infatti lo scopo precipuo di lasciare invariato, per ciascuno degli anni per i quali opera, per le esigenze sopra richiamate, l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio rispetto al corrispondente importo relativo all'anno 2010.

Il legislatore ha ritenuto che, nella quantificazione delle risorse complessive destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, nel triennio 2011-2014 debba farsi riferimento, quale limite non superabile, alle risorse destinate al medesimo trattamento per il 2010, al netto di eventuali maggiorazioni dovute alla necessità, come nel caso di specie, di recuperare somme poste erroneamente a carico del fondo per la contrattazione decentrata integrativa nei precedenti esercizi. Diversamente opinando, gli obiettivi d'invarianza della spesa stabiliti dalle norme illustrate, non troverebbero piena attuazione.

Rimangono fuori dal vincolo di cui alla precedente norma, ex Circolare n. 15/2014 RGS,

- le risorse eventuali provenienti da privati derivanti da specifiche disposizioni di legge:
 - art. 15, comma 1, lett. k (CCNL 1-04-99) - Compensi per l'avvocatura
 - art. 15 comma 1 letto K (CCNL 1-04-99) - Compensi per progettazione
 - Risorse conto terzi individuale derivanti dai Diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, co. 4, della L. 449/97, come modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448;
- Art. 15 comma 1, lett. M) CCNL 1/04/1999 risorse da art. 14 lavoro straordinario (Economie anno precedente);
- Art. 31 comma 5 CCNL 22/01/2004 (ex art. 17 comma 5 CCNL 1/04/1999) somme non utilizzate da esercizio precedente provenienti da parte stabile.

PARAGRAFO 2 - LE NOVITÀ INTRODOTTE.

Decreti attuativi della legge Madia.

Le risorse per il salario accessorio dei dirigenti e dei dipendenti, già a partire dal 2017, non devono superare il tetto delle risorse destinate a queste finalità nell'anno 2016. **Viene invece meno il vincolo alla loro riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio, anche nella forma temperata dettata dal comma 236 della legge n. 208/2015, cioè tenendo conto del personale assumibile.**

Detto in altri termini, il legislatore sceglie di collocare il tetto delle risorse per il salario accessorio nella misura ordinariamente più bassa degli ultimi 7 anni. Si ricorda, infatti, che negli anni dal 2011 al 2014, sulla base delle previsioni dell'art. 9, comma 2 bis, del DL n. 78/2010 queste risorse non potevano superare quelle del 2010 e dovevano essere ridotte in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio. Ed ancora, che a partire dal fondo 2015, anno per il quale non era previsto uno specifico tetto, si devono consolidare i tagli operati sul fondo del 2014. E che il fondo per il salario accessorio dei dirigenti e dei dipendenti del 2016 non poteva superare quello del 2015 ed andava ridotto in misura proporzionale alla diminuzione del personale, anche tenendo conto del personale assumibile.

Il decreto contiene altresì due disposizioni di grande rilievo sulle risorse per la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata del personale del comparto regioni ed enti locali:

con la prima si consente una stabilizzazione degli incrementi della parte variabile, con la seconda si consentirà per il triennio 2018/2020 il superamento del tetto del fondo da parte delle regioni e delle città metropolitane virtuose nella gestione delle risorse umane.

PARAGRAFO 3 - NORMATIVA REGIONALE.

Una volta garantito che il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2017 non sia superiore all'ammontare delle risorse destinate nel 2016 avendo cura che:

1. la corresponsione di compensi relativi al salario accessorio, a qualunque titolo erogato, non può essere effettuata se non espressamente inserita nei fondi per il trattamento accessorio del personale, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali;
2. il mancato adeguamento alle disposizioni regionali in materia, comporta, nell'esercizio finanziario successivo, la riduzione, pari all'importo sfiorato, dei trasferimenti concessi dalla Regione;
3. è fatto, comunque, divieto di erogare forme di salario accessorio e di indennità varie in favore di tutto il personale, dirigenziale e non, in misura superiore a quanto già corrisposto alla data del 31 dicembre 2009.
4. è fatto divieto di erogare forme di salario accessorio e di indennità varie in misura superiore a quanto corrisposto ai dipendenti dei Dipartimenti della Amministrazione regionale per le analoghe qualifiche;
5. il comma 1 dell'art. 12 della L.R. 13/2014 interviene sull'inapplicabilità dell'art. 18 della Lr. 11/2010 agli Enti che applicano il contratto degli Enti Locali, ponendo fine ad una lunga fase di incertezze.

La quantificazione del fondo rientra nel contesto della spesa del personale per la quale si richiede una riduzione "progressiva e costante" rispetto a quella del triennio precedente. Tale spesa risulta cristallizzata dalla normativa nazionale sopra richiamata.

PARAGRAFO 4 - COMPETENZA.

Non vi sono novità per ciò che riguarda la competenza alla composizione del fondo per le risorse decentrate: essa spetta agli organi dell'Ente. Esattamente, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2004, la competenza per la determinazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione, denominate decentrate, è materia riservata all'Ente, il quale deve attenersi alle modalità previste nel medesimo articolo e non costituisce oggetto di contrattazione in sede sindacale. In particolare è attribuita al dirigente per la determinazione della parte stabile del fondo, mentre l'Amministrazione è chiamata a deliberare sulla determinazione della parte variabile.

Si deve confermare, pertanto, che la materia non è, in alcun modo, oggetto di contrattazione decentrata e che le amministrazioni hanno unicamente l'obbligo di comunicare ai soggetti sindacali, preventivamente all'avvio della contrattazione decentrata, le risorse che sono inserite nel fondo, quali risorse decentrate. Dopo di che i soggetti sindacali possono presentare tutte le obiezioni che ritengono opportune, ma il potere decisionale è esclusivo dell'Ente.

PARAGRAFO 5 - LE REGOLE CONTRATTUALI.

L'amministrazione, nella determinazione delle risorse da inserire nel fondo, deve tenere conto delle regole dettate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in particolare dai CCNI. EE T.I 1° aprile 1999 e 22 gennaio 2004; non vi sono novità neppure rispetto a tali regole; per cui è necessario provvedere alla quantificazione della parte stabile e di quella variabile.

Nella costituzione del fondo, l'amministrazione non ha aumentato la quantità delle risorse che sono state previste al fine di non accrescere il volume complessivo dello stesso.

PARAGRAFO 6 - PARTE STABILE

Nella parte stabile si devono indicare in modo espresso le risorse che sono già impegnate per le destinazioni che possono essere finanziate esclusivamente da questa parte. E cioè:

1. le progressioni orizzontali;
2. le posizioni organizzative;
3. le quote della indennità di comparto che devono essere finanziate dal fondo, cioè le quote prevalenti.

Si deve ricordare che:

1. le somme destinate alle progressioni orizzontali ritornano nella parte disponibile del fondo nel caso di cessazione; ciò anche nel caso di progressioni verticali;
2. si devono recuperare nel fondo gli oneri sostenuti per i miglioramenti economici disposti dai contratti nazionali per il personale che è stato interessato da progressioni economiche e che è cessato dal servizio.

Un primo problema di impatto del nuovo tetto dettato dal comma 2/*bis* dell'art. 9 del DI n.78/2010 si pone per la Ria e per gli assegni *ad personam* del personale cessato dal servizio. I contratti collettivi impongono che queste risorse entrino a far parte del fondo per le risorse decentrate, il che può determinare un aumento del volume del fondo, con conseguente violazione delle regole dettate dalla citata disposizione. La dottrina prevalente, ed alcuni indirizzi della Ragioneria Generale e del DFP, indicano che queste risorse potranno essere inserite a condizione che vi siano tagli corrispondenti nella parte variabile del fondo qualora il totale dovesse risultare superiore a quello del 2015.

La costituzione della parte stabile del fondo è stata effettuata utilizzando esclusivamente le voci previste dai vari contratti di lavoro; al di fuori di tali voci non vi sono incrementi che possono essere disposti, né componenti che possono essere utilizzati. Si ribadisce che rispetto alle ultime disposizioni contrattuali, quelle contenute nell'art. 4, commi 2 e 3 del CCNL 9/5/06 e nell'art. 8 del CCNL 11/4/2008, presso questo Ente non è stato possibile determinare un aumento del fondo a causa del mancato rispetto del rapporto tra le spese del personale e le entrate correnti.

Le singole voci a carico della parte stabile del fondo 2016, saranno utilizzate secondo le indicazioni previste.

La parte stabile del fondo individuata nel 2017 rimane fissata in €. 299.412,85 come meglio illustrato nella relazione tecnico finanziaria.

PARAGRAFO 7 - PARTE VARIABILE

Per la costituzione della parte variabile del fondo, in seguito ai cd. decreti attuativi della legge Madia, è stato chiarito in modo netto ed inequivocabile che per quanto riguarda le risorse già inserite nei fondi per il salario accessorio degli anni precedenti, previste da specifiche disposizioni di legge, esse possono comunque essere inserite nel fondo, anche se vanno ad aumentare la parte variabile, in particolare, nel nostro caso, il comma 5 dell' art. 15 CCNL 1 aprile 1999 che così recita:

5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino l'incremento stabile delle dotazioni organiche, gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui

all'art. 6 del D.Lgs. n. 29 del 1993, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

PARAGRAFO 8 - DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

Tale voce viene giustificata dalle condizioni del personale non dirigente in dotazione che è composto da n. 47 unità a tempo indeterminato, a fronte di n. 72 previste, e da n. 23 a tempo determinato p.t. che risultano necessarie per l'organizzazione degli Uffici dell'Ente.

Per questi ultimi appare doveroso confermare, anche nel fondo 2017, idonee risorse nella parte variabile visto:

- l'art. 6 del D.Lgs.vo 36812001 il quale prevede che al prestatore di lavoro a t.d. spetta ogni trattamento contrattuale previsto per i dipendenti a t.i.;
- l'art. 7 del CCNL 1/4/99, comma 10, il quale prevede che al personale assunto a t.d. si applica il trattamento economico e normativo previsto dallo stesso contratto per il personale a T. I.;
- gli orientamenti applicativi dell'ARAN n. RAL168 del 4/6/11 che illustra la fattispecie concreta;
- i verbali delle delegazioni trattanti tenutesi in data 4/5/10 e 10/5/10 che affrontano l'argomento a sostegno di quanto previsto dalla normativa vigente.

L'importo relativo di €. 41.967,70 come appostato nel fondo 2017, è stato quindi ottenuto tenendo conto della capienza del fondo e del rapporto contrattuale dei dipendenti assunti a t.d. sulla base della normativa regionale in materia

PARAGRAFO 9 - UTILIZZO RISORSE ANNO PRECEDENTE

Una fonte di aumento della parte variabile del fondo che deve essere oggetto di una specifica attenzione per evitare di incrementarne il volume complessivo è costituita dall'utilizzazione delle risorse del fondo dell'anno precedente che, sulla base delle regole previste dal CCNL IO aprile 1999, all'art. 17, vanno ad incrementare la parte variabile del fondo dell'anno successivo. Si deve inoltre ricordare che questa possibilità, sulla base delle interpretazioni dell'Aran, è utilizzabile esclusivamente per le risorse che provengono dalla parte stabile: i risparmi sulla parte variabile, a partire dall'eventuale ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 10 aprile 1999, devono diventare economie di bilancio e non possono incrementare il fondo dell'anno successivo. Nell'anno di riferimento non si sono registrate economie se non quelle, da art. 14 lavoro straordinario che sono da considerare, peraltro, fuori dai vincoli previsti dal D.L. 78/2010.

Per le economie che provengono dal mancato utilizzo complessivo del fondo dello straordinario, l'art. 15 del CCNL 10 aprile 1999 del comparto Enti locali prevede tra le voci di alimentazione del fondo delle risorse decentrate la seguente indicazione: "Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14". In un recente parere (agosto 2012) l'Aran ha precisato alcune regole.

PARAGRAFO 10- SOMME DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Nel fondo sono inserite anche le risorse destinate:

- alla incentivazione delle funzioni tecniche;
- alla incentivazione per gli avvocati;
- a quelle derivanti dai Diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, co. 4, della L. 449/97, come modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448.

Oltre quanto riportato nell'art. 1 della presente relazione, in ordine alla collocazione fuori dal vincolo di cui al D.L. 78/09 art. 9 come da Circolare n. 15/2014 RGS, si è in presenza di risorse che, per le sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti, non possono essere considerate spese per il personale e, pertanto, non concorrono alla quantificazione dello stesso. Il loro volume complessivo non dipende da scelte effettuate direttamente dall'Ente.

La lettera del comma 2/bis dell'art. 9 del D.l. n. 78/2010 non sembra consentire nessuna deroga, ma risulta compatibile con eventuali introiti dei primi due punti, in considerazione del fatto che non siamo nell'ambito della spesa del personale e che queste scelte sono previste da norme di legge, si può asserire che le risorse *de quo* possano essere assegnate al personale senza incrementare il volume complessivo del fondo né appesantire il bilancio dell'Ente atteso che le corrispondenti somme non risultano a carico dello stesso. La parte variabile del fondo individuata nel 2017 ammonta ad €. 56.967,70 come meglio illustrato nella relazione tecnico finanziaria.

PARAGRAFO 11 - CRITERI PER I TAGLI DOVUTI ALLA DIMINUZIONE DI DIPENDENTI.

Si prende atto che nel corso del 2017 (novembre), è prevista la fuoriuscita di una unità a T.I. che, comunque, non determina riduzioni del fondo.

PARAGRAFO 11 - CONCLUSIONE:

Con la presente si dà atto di quanto appresso:

1. L'Ente ha rispettato i vincoli di legge e di contratto per la costituzione del fondo;
2. Il totale complessivo del fondo 2017 è non superiore a quello del 2016, tenendo anche conto delle somme non soggette a vincolo secondo la normativa sopra richiamata;
3. Va tenuto conto del collegamento tra "merito" e miglioramento della performance organizzativa, cioè riferibile al gruppo di persone che opera in una struttura organizzativa individuata dal sistema di valutazione come rilevante ai fini della misurazione e della valutazione, e della performance individuale;
4. Viene confermato il divieto di corrispondere premi o incentivi collegati alla performance in modo indifferenziato, cioè a tutti i dipendenti o a interi gruppi di essi, o in modo automatico, cioè senza una previa valutazione selettiva; a tal proposito si ritiene di integrare l'attuale sistema di misurazione e valutazione dell'Ente individuando fasce di merito economicamente differenziate tra di loro.

La presente relazione è stata proposta, per competenza, dai responsabili delle Aree Organizzativa e Finanziaria.

IL CAPO DELL'AREA ORGANIZZATIVA
(Dott. Pietro SAVONA)



IL CAPO DELL'AREA FINANZIARIA
D.ssa Nunziata GABRIELE

