



Ministero dello Sviluppo Economico
DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE, L'ORGANIZZAZIONE E IL BILANCIO
Divisione I – Organizzazione, relazioni sindacali e relazione con il pubblico

IPOTESI DI ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2017

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1- scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'atto di programmazione

Data di sottoscrizione	27 luglio 2017
Periodo temporale di vigenza	1° gennaio-31 dicembre 2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Direttore generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio, Presidente Segretario Generale (non presente) Direttore generale per le attività territoriali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• FP CGIL• CISL FP• UIL PA• CONFSAL UNSA• FEDERAZIONE INTESA• USB PI• FLP <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none">• FEDERAZIONE INTESA• FP CGIL• CISL FP• CONFSAL UNSA
Soggetti destinatari	Dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alle aree funzionali. Il personale assegnato agli Uffici di diretta collaborazione è ammesso alle progressioni economiche all'interno delle Aree mentre è escluso dall'attribuzione di incarico di posizioni organizzative in quanto destinatario di specifica indennità sostitutiva, prevista dal Regolamento degli Uffici di diretta collaborazione, dPR n. 198/2008).



Materie trattate dall'atto di programmazione 2017	<ol style="list-style-type: none">1) progressioni economiche all'interno delle aree;2) posizioni organizzative;3) indennità (previste da disposizioni normative e per particolari posizioni);4) progetti finalizzati;5) destinazione quota di risorse per la contrattazione posto di lavoro;6) produttività individuale.
Iter: adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge <ul style="list-style-type: none">• Con decreti del Ministro dello sviluppo economico in data 2 agosto 2016, registrato dalla Corte dei conti il 22 agosto 2016 e 30 settembre 2016, rispettivamente è stato adottato il Piano della <i>performance</i> 2016-2018 ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 ed è stata approvata la relazione sulla <i>performance</i> 2015 (consultabili sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• Con decreto del Ministro 21 maggio 2015 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione 2016-2018, adottato con d.m. 28 gennaio 2016, ai sensi dell'articolo 11, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 (consultabile sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");• Con decreti del Ministro dello sviluppo economico in data 21 gennaio 2015, è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (consultabile sul sito istituzionale accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente"); È stato assolto all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo 150/2009 (consultabile sul sito istituzionale gli accordi per i quali è stato ultimato l'iter di controllo accedendo alla sezione "Amministrazione trasparente");
Eventuali osservazioni: nessuna	



Modulo 2 Illustrazione dell'articolato

(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) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, sottoscrizione dell'ipotesi, destinatari e termini di validità dell'accordo

Di seguito ed in linea con l'Atto di programmazione 2017, sottoscritto il 23 dicembre 2016, certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, il 27 luglio 2017 la delegazione trattante, composta come specificato in epigrafe, ha sottoscritto l'unità ipotesi di accordo, avente ad oggetto le modalità di utilizzo del Fondo Unico di Amministrazione 2017 che si sottopone ad esame e certificazione insieme alla sua costituzione (cfr. tabella A "Costituzione Fondo unico di Amministrazione 2017"). Delle Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione integrativa (CISL-FP, FP-CGIL, UIL-PA, CONFESAL-UNSA, FEDERAZIONE INTESA, FLP, USB-PI), sono firmatarie dell'ipotesi le seguenti sigle: CISL-FP, FP-CGIL, CONFESAL-UNSA, FEDERAZIONE INTESA.

La presente contrattazione regola esclusivamente le materie devolute all'ambito sindacale e non anche quelle regolate da leggi oppure oggetto di mera informativa sindacale e si applicherà, previo favorevole esito dell'iter di controllo previsto dall'articolo 40-bis, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, alle prestazioni lavorative effettivamente rese nell'anno 2017, dal personale appartenente alle aree funzionali, compreso il personale appartenente ai ruoli di altre amministrazioni in posizione di comando che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività ed escluso, invece, quello assegnato agli Uffici di diretta collaborazione in quanto lo stesso gode di specifica indennità sostitutiva, come previsto dal Regolamento degli Uffici di diretta collaborazione (dPR n. 198/2008). Si evidenzia che il personale di ruolo di questo Ministero, anche quello assegnato agli Uffici di diretta collaborazione, è destinatario delle progressioni economiche all'interno delle aree.

Le parti hanno disposto dell'utilizzazione delle risorse del Fondo unico di amministrazione, prevedendo la loro destinazione ai seguenti istituti :

- progressioni economiche all'interno delle aree e posizioni organizzative;
- indennità (previste da disposizioni normative e per particolari posizioni);
- riserva per la contrattazione posto di lavoro;
- progetti finalizzati uffici centrali e territoriali
- produttività individuale, utilizzazione prevalente come stabilito dal CCNL in vigore.

Le prime due destinazioni (progressioni economiche all'interno delle aree e posizioni organizzative) sono state confermate nei termini e nei limiti finanziari prefissati nell'Atto di programmazione sopra citato, completando, con riferimento alle progressioni orizzontali, la disciplina contrattuale con l'individuazione dei criteri di selezione e dei contingenti di personale promuovibili con lo stanziamento previsto, pari a € 800.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP).

Per quanto riguarda le posizioni organizzative è stato recepito *in toto* il contenuto dell'Atto programmatico, con il quale le parti, in assenza di significativi atti di riorganizzazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, avevano peraltro confermato, nel numero e nella misura dei compensi, l'assetto dell'accordo della sessione 2016.

Parimenti, sono state confermate in termini non dissimili dall'intesa della sessione precedente le altre utilizzazioni del Fondo unico: le indennità previste da disposizioni normative e per particolari posizioni e la destinazione di prevalenti risorse alla remunerazione della produttività individuale e collettiva, la riserva di risorse per la contrattazione ulteriormente decentrata.

b) Quadro di sintesi dell'ipotesi di utilizzazione del FUA 2017

L'ipotesi di accordo, stipulata in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, è stata adottata in osservanza dell'articolo 32 del CCNL comparto Ministero 1998-2001, che stabilisce le finalità generali da perseguire mediante utilizzo delle risorse disponibili e, al fine di valorizzare i risultati dell'attività istituzionale e l'impegno profuso dal personale in fase di realizzazione, le modalità di corresponsione degli incentivi sono coerenti con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità. In particolare, in ottempe-



ranza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero dello sviluppo economico con decreto ministeriale 10 febbraio 2011, ha provveduto a dotarsi del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”; è pertanto esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

In definitiva, con la presente ipotesi di accordo decentrato Fondo unico di amministrazione 2017 sono state stabilite le seguenti destinazioni delle risorse disponibili:

- 1) progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi degli articoli 17, 18, 19 del CCNL 2006-2009 con decorrenza 1° gennaio 2017;
- 2) incarichi di posizioni organizzative, ai sensi degli articoli 18 e 19 CCNL 1998-2001;
- 3) indennità per particolari posizioni di lavoro, previste per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi d'urgenza;
- 4) progetti finalizzati uffici centrali e territoriali
- 5) determinazione della quota destinata alle Rappresentanze sindacali unitarie e criteri generali per la contrattazione ulteriormente decentrata;
- 6) compenso per la produttività individuale.

c) *L'accordo in esame non ha effetti abrogativi*, neppure impliciti, in quanto i precedenti accordi decentrati, ivi compreso quello relativo all'utilizzazione del FUA dell'anno 2016, hanno cessato la loro efficacia, al più tardi, il 31 dicembre 2016. Recepisce in toto, integrandolo all'occorrenza, l'Atto di programmazione sottoscritto il 23 dicembre 2016, già certificato.

d) *illustrazione del contenuto dell'atto di programmazione e attestazione della compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale.*

In linea con l'atto di programmazione, sottoscritto il 23 dicembre 2016 e sottoposto, con esito favorevole, all'iter di certificazione ai sensi dall'articolo 40-*bis*, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, al punto 1 è prevista una procedura selettiva finalizzata a promuovere una quota ridotta di personale attribuendo un compenso di carattere accessorio ai dipendenti cui siano già state rilevate competenze in linea con i livelli attesi di rendimento della prestazione lavorativa, ma ai quali non è stato possibile attribuire la fascia economica superiore a causa del contingente fissato e preordinato nel 2016.

Si è inteso, pertanto, dare piena attuazione all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree in linea con le disposizioni normative e contrattuali in materia di meritocrazia e premialità. In particolare, in ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, il Ministero dello sviluppo economico con decreto ministeriale 10 febbraio 2011, ha provveduto a dotarsi del “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”; è pertanto esclusa qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.

L'ammontare di risorse stanziato con l'atto di programmazione e assentite dalle amministrazioni certificatrici (cioè € 800.000,00, a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP) garantisce copertura finanziaria per l'attribuzione delle progressioni economiche a 337 dipendenti, come di seguito composto:

DA	A	N. UNITA'
IIIA/F1	F2	27
IIIA/F2	F3	6
IIIA/F3	F4	88
IIIA/F4	F5	34
IIIA/F5	F6	4
IIIA/F6	F7	12

DA	A	N. UNITA'
IIA/F1	F2	2
IIA/F2	F3	19
IIA/F3	F4	88
IIA/F4	F5	15
IIA/F5	F6	40

DA	A	N. UNITA'
IA/F1	F2	1
IA/F2	F3	1

La determinazione del predetto contingente è prudenziale. L'onere per il Fondo di amministrazione potrebbe essere inferiore, qualora sia promosso alla fascia economica superiore un numero significativo di dipendenti a favore dei quali la legge di soppressione ha stabilito, a suo tempo, il diritto al mantenimento del trattamento economico più favorevole al momento del trasferimento nei ruoli di questa Amministrazione, limitatamente ad una voce retributiva



suscettibile di aumento in virtù dell'avanzamento economico (ad esempio: quanto ad indennità di amministrazione il personale dell'area terza dell'ex Ministero delle comunicazioni).

In tale evenienza, da accertarsi al termine della procedura selettiva, verificando i costi effettivi delle posizioni economiche attribuite, nei limiti delle risorse destinate e certificate nell'atto di programmazione per il 2017 (€ 800.000,00), sarà possibile assegnare, nell'ordine, le seguenti ulteriori eventuali progressioni economiche per utilizzare interamente la somma a tal fine destinata:

- all'interno della seconda area: 1 unità da F3 a F4;
- all'interna della terza area: 1 unità da F3 a F4;
- all'interno della seconda area: 1 unità da F5 a F6;
- all'interno della terza area: 1 unità da F4 a F5;
- all'interno della seconda area: 1 unità da F2 a F2;
- all'interno della terza area: 1 unità da F1 a F2;

Il criterio sotteso all'individuazione delle eventuali ulteriori progressioni economiche 2017 è la numerosità del personale che insiste nella fascia economica all'interno dell'Area di riferimento, a partire dalla seconda area.

La partecipazione alla presente procedura è rivolta esclusivamente al personale del Ministero dello sviluppo economico di ruolo al 1° gennaio 2017, anche in posizione di comando presso altra Amministrazione. Non possono partecipare, invece, alle progressioni economiche i dipendenti che abbiano avuto negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari con esclusione di quelli previsti dall'articolo 13, comma 2, del Codice disciplinare del CCNL 12 giugno 2003 ovvero i dipendenti interessati da misura cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

In conformità con il medesimo atto di programmazione e analogamente a quanto stabilito nell'accordo dell'anno precedente, al punto 2 è autorizzato il conferimento di 342 incarichi di posizioni organizzative per una spesa complessiva pari ad € 937.924,000 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) secondo la seguente ripartizione per tipologia e per ammontare:

- 1) 2 per incarico di consegnatario, per un importo pro capite annuo pari a € 2.500,00,
- 2) 274 di tipo A: funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa; sarà attribuita un'indennità pro-capite annua pari a € 2.200,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP);
- 3) 66 di tipo B: attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlata al possesso di titoli universitari; sarà attribuita un'indennità pro-capite annua pari a € 1.500,00 (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP).

Al punto 3 dell'ipotesi di accordo sono individuate le tipologie di indennità finanziate dal Fondo: sia quelle previste da speciali disposizioni normative sia quelle relative a particolari posizioni. Come nelle precedenti sessioni, l'intesa prevede la remunerazione delle seguenti indennità:

- a) reperibilità;
- b) manipolazione sostanze tossiche;
- c) radiazioni ionizzanti;
- d) centralinisti non vedenti;
- e) flessibilità organizzativa.

Nel primo gruppo di indennità - a), b), c), d) - sono annoverate le indennità, sulla base di quanto previsto da disposizioni normative, connesse a prestazioni lavorative rese in condizioni di disagio, o in situazioni di rischio. In particolare, per quanto riguarda l'indennità di reperibilità si fa presente che l'istituto è organizzato nel rispetto della disciplina della reperibilità contenuta dall'articolo 8 dell'Accordo riguardante le tipologie degli orari di lavoro, sottoscritto il 12 gennaio 1996 e, ai fini della stima e della congruità della provvista destinata a tale utilizzazione, è stato stabilito, per ciascun centro di responsabilità, il numero massimo di unità di personale cui potrà essere richiesto di garantire la reperibilità fuori dell'orario di servizio.

Alla lettera e) è prevista, altresì, tra le indennità per particolari posizioni, l'indennità di flessibilità organizzativa, che remunera il disagio del personale che svolge prestazioni lavorative in condizioni di gravosa articolazione dell'orario di lavoro tale da non consentire l'utilizzo delle fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.



Le indennità dalla lettera a) alla lettera d) sono finanziate con una quota del FUA 2017, pari ad € 155.493,81 (a lordo degli oneri a carico dell'amministrazione e dell'IRAP); mentre la quota del FUA 2017 pari ad € 95.119,36 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), è destinata a remunerare l'indennità di cui alla lettera e).

Si fa presente che le indennità sono riconosciute ai dipendenti in quanto connesse ad attività effettivamente caratterizzate da "disagio", "rischio" o per svolgimento di attività lavorative da parte di non vedenti di cui alla legge 29 marzo 1985, n. 113; tutti gli emolumenti previsti sono erogati previa verifica dell'effettivo svolgimento della relativa prestazione.

Al punto 4 è stato stabilito che una quota non superiore a € 70.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP), è destinata al finanziamento di progetti finalizzati strettamente collegati ad obiettivi strategici del Ministero, per la cui realizzazione sia indispensabile il coinvolgimento delle competenze degli uffici centrali e territoriali insieme e delle risorse umane ivi assegnate.

Il compenso (al netto degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP) da erogare a seguito di valutazione positiva, è così articolato:

sino a € 700,00 al coordinatore del progetto;

sino a € 500,00 a ciascun partecipante in relazione al grado di impegno e di responsabilità richiesti.

Al punto 5 è determinata la quota di risorse del Fondo da riservare alla contrattazione posto di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 3, lettera B) del CCNL 1998/2001 – pari a € 900.000,00 (a lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP).

E' stabilito inoltre che il criterio di riparto ed assegnazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie sia in ragione delle unità di personale rispettivamente assegnato ad esse. In sede di contrattazione ulteriormente decentrata, le Parti ai fini della successiva stipula degli accordi ulteriormente decentrati dovranno attenersi a criteri di premialità e meritocrazia per retribuire particolari condizioni di lavoro di cui all'articolo 45, comma 3, lettera c) del decreto legislativo 165/2001 o per finanziare progetti di cui all'articolo 32 del CCNL 1998/2001 che consentano di conseguire un miglioramento qualitativo o quantitativo dei servizi oppure semplificazione di procedure. Tale previsione negoziale è posta al fine di ribadire che devono essere evitate forme indifferenziate di remunerazione e di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi degli uffici centrali e periferici incentivando l'impegno e la qualità della *performance*.

Al punto 6 sono previste le ipotesi di non cumulabilità, con eccezione, tra indennità e compensi previsti ai punti precedenti.

Al punto 7, l'accordo prevede che la restante parte delle risorse FUA 2017 sia destinata a finanziare i compensi incentivanti la produttività individuale valutata sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approntato dall'Organismo indipendente di valutazione sulla base delle direttive della CIVIT ed approvato con decreto ministeriale 10 febbraio 2011, in ottemperanza alle specifiche disposizioni stabilite dal D. Lgs. 27 ottobre 2019, n. 150.

Con tale sistema è determinato l'apporto di ciascun dipendente all'attività dell'ufficio di appartenenza, sia attraverso la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ufficio di appartenenza, sia attraverso la valutazione del comportamento organizzativo del dipendente stesso.

Concretamente, al lavoratore si attribuisce un punteggio massimo pari a 100/100 ricavato dalla somma di due elementi:

- 1) il **75/100** per la valutazione delle prestazioni intese come il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla unità organizzativa di appartenenza del dipendente;
- 2) il **25/100** per quella del comportamento organizzativo ovvero la qualità del contributo assicurato dal singolo per il raggiungimento dell'obiettivo.

Il punteggio totale è infine ponderato con il coefficiente di presenza del dipendente previsto dallo stesso sistema di valutazione, che tiene conto, tra l'altro, di quanto previsto dall'articolo 9, comma 3, del d. Lgs. 150/2009, il quale impone che "nella valutazione di *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale", nonché l'articolo 17 del CCNQ del 7 agosto 1998, che, nei casi di distacco ai sensi dell'articolo 7, commi 2 e 5, e di fruizione di permessi sindacali prevede che il trattamento accessorio legato alla produttività è attribuito in base all'apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'attribuzione definitiva del compenso avverrà all'esito della valutazione della *performance* relativa all'anno di riferimento, 2017, effettuata in applicazione del sistema appena descritto.



In ultimo, al punto 8, è previsto che, dopo il pagamento di tutti gli altri istituti individuati dai punti precedenti, eventuali residue risorse nonché successivi conferimenti al Fondo andranno ad incrementare la quota disponibile per il pagamento della produttività individuale.

e) *Sono previste le progressioni economiche all'interno delle aree da attuarsi attraverso procedure ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009.*

Analogamente a quanto realizzato lo scorso, con esiti favorevoli in sede di controllo, è previsto che le progressioni economiche con decorrenza 1° gennaio 2017 sono attribuite previa procedura selettiva, che terrà conto, tra l'altro, delle valutazioni della *performance* conseguite da ciascuno dei dipendenti interessati nel quinquennio 2012-2016, dell'esperienza professionale e dei titoli posseduto e, dunque, nel rispetto delle disposizioni stabilite dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009 e dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'articolo 62 del medesimo decreto legislativo, in base alle quali le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

f) *risultati attesi*

Con l'ipotesi di accordo in esame, i cui contenuti sono stati in parte anticipati nell'accordo programmatico del dicembre 2016, perfezionato a consuntivo, le Parti hanno inteso destinare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata allo scopo di:

- favorire un'adeguata politica di integrazione e sviluppo delle risorse umane del Ministero, che, più di altre amministrazioni pubbliche centrali, è stato ed è tuttora interessato da confluenza di personale proveniente da enti strumentali ed altre amministrazioni pubbliche;
- per perseguire, tenuto conto dell'impatto della riduzione delle risorse umane derivante dalla riduzione delle dotazioni organiche e dal limitato *turn over*, un miglioramento organizzativo indispensabile e per garantire, nel contempo, sia l'accrescimento dei livelli di produttività dei servizi, anche attraverso il maggior impegno richiesto al personale, sia l'incremento delle posizioni di responsabilità dell'area terza, ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici e di miglioramento fissati dalla direttiva annuale e dagli altri atti di indirizzo politico-amministrativo e di programmazione;
- riconoscere adeguata considerazione alle posizioni di disagio, esposizione al rischio e specifica responsabilità;
- assicurare la quota di risorse per la contrattazione ulteriormente decentrata, come previsto dal CCNL vigente.

A tali fini, nel rispetto dei principi di premialità e di merito, le risorse disponibili sono destinate a remunerare:

- la produttività individuale e collettiva previa valutazione della *performance*;
- gli avanzamenti economici selettivi, a completamento della tornata del 2016;
- gli incarichi di posizione organizzativa, che introduce una differenziazione della remunerazione accessoria, nell'area terza, sulla base della posizione di responsabilità ricoperta nell'assetto organizzativo vigente;
- i progetti finalizzati strettamente collegati ad obiettivi strategici, alla cui realizzazione siano coinvolti, insieme, uffici centrali e territoriali e siano chiamati a partecipare i dipendenti ivi assegnati.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Mirella Ferlazzo)