

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE – PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO EX LEGGE N. 56/2014 E LEGGE REGIONALE N. 13/2015 - ANNO 2017**

Premesso che:

- in data 18 dicembre dell'anno 2017, è stata sottoscritta l'ipotesi del contratto decentrato integrativo del personale dirigente della Giunta regionale trasferito dalla Provincia di Pesaro e Urbino per l'annualità 2017;
- la Giunta regionale, nella seduta del 22 dicembre 2017, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CDI 2017.

In data 27 DIC. 2017, presso il Palazzo Li Madou, le parti negoziali come di seguito composte:

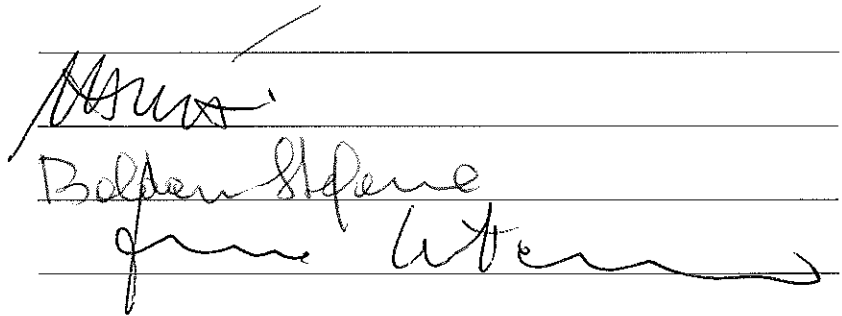
**Per la delegazione trattante della Giunta regionale**

Dott.ssa Deborah Giraldi

Dott. Piergiuseppe Mariotti

Dott.ssa Stefania Baldassarri

Dott. Fabio Montanini



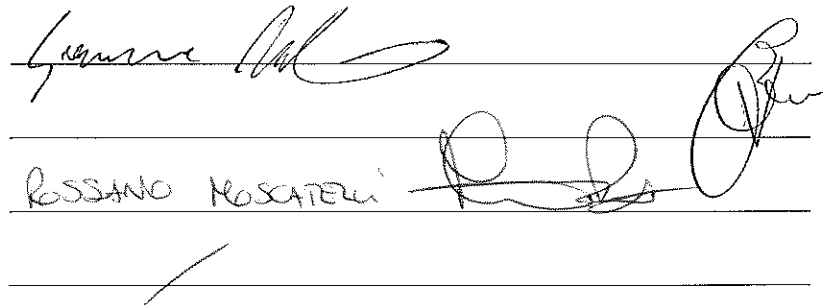
**ed i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali:**

FP / CGIL

CISL / FPS

UIL / FPL

DIRER



sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente, con riferimento al personale della Giunta regionale trasferito dalla provincia di Pesaro e Urbino ai sensi della legge della legge 7 aprile 2014, n. 56 e della legge regionale 3 aprile 2015, n. 13, relativo al Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2017.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE – PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO EX LEGGE N. 56/2014 E LEGGE REGIONALE N. 13/2015 - ANNO 2017**

**ARTICOLO 1  
(Risorse del Fondo)**

Il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Giunta regionale trasferito dalla provincia di Pesaro e Urbino ai sensi della legge n. 56/2014 e della legge regionale n. 13/2015, è quantificato per l'anno 2017 complessivamente in Euro 29.777,44, non comprensivo degli oneri riflessi e viene ripartito secondo quanto individuato nel prospetto allegato sub lettera A).

L'ammontare delle risorse è stato determinato sulla base della nota della Commissione Affari Istituzionali del 25 maggio 2016 e dunque corrisponde agli importi goduti dai dirigenti trasferiti nell'annualità 2014, in termini di competenza, con riferimento agli istituti contrattuali di seguito elencati:

- retribuzione di posizione (art. 27 CCNL 23/12/1999)
- retribuzione di risultato (art. 28 CCNL 23/12/1999)

**ARTICOLO 2  
(Retribuzione di posizione)**

Le risorse destinate alla retribuzione di posizione ammontano complessivamente a Euro 25.333,10.

**ARTICOLO 3  
(Retribuzione di risultato)**

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato ammontano complessivamente a Euro 4.444,34 e corrispondono al 1,50% del fondo complessivo.

Per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione la disciplina concernente Sistema compensi incentivanti, approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, già allegata al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del 28/12/2012.


Secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 96, lettera a), della legge 7 aprile 2014, n. 56, gli importi sono determinati in relazione all'ammontare del fondo di cui all'allegato A).

**ARTICOLO 4  
(Disposizioni finali)**

L'allegato A) al presente contratto ne costituisce parte integrante.



UIL FPL RSCCHS



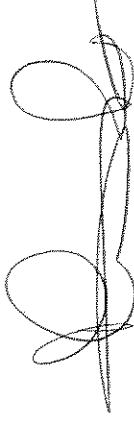





ALLEGATO A)

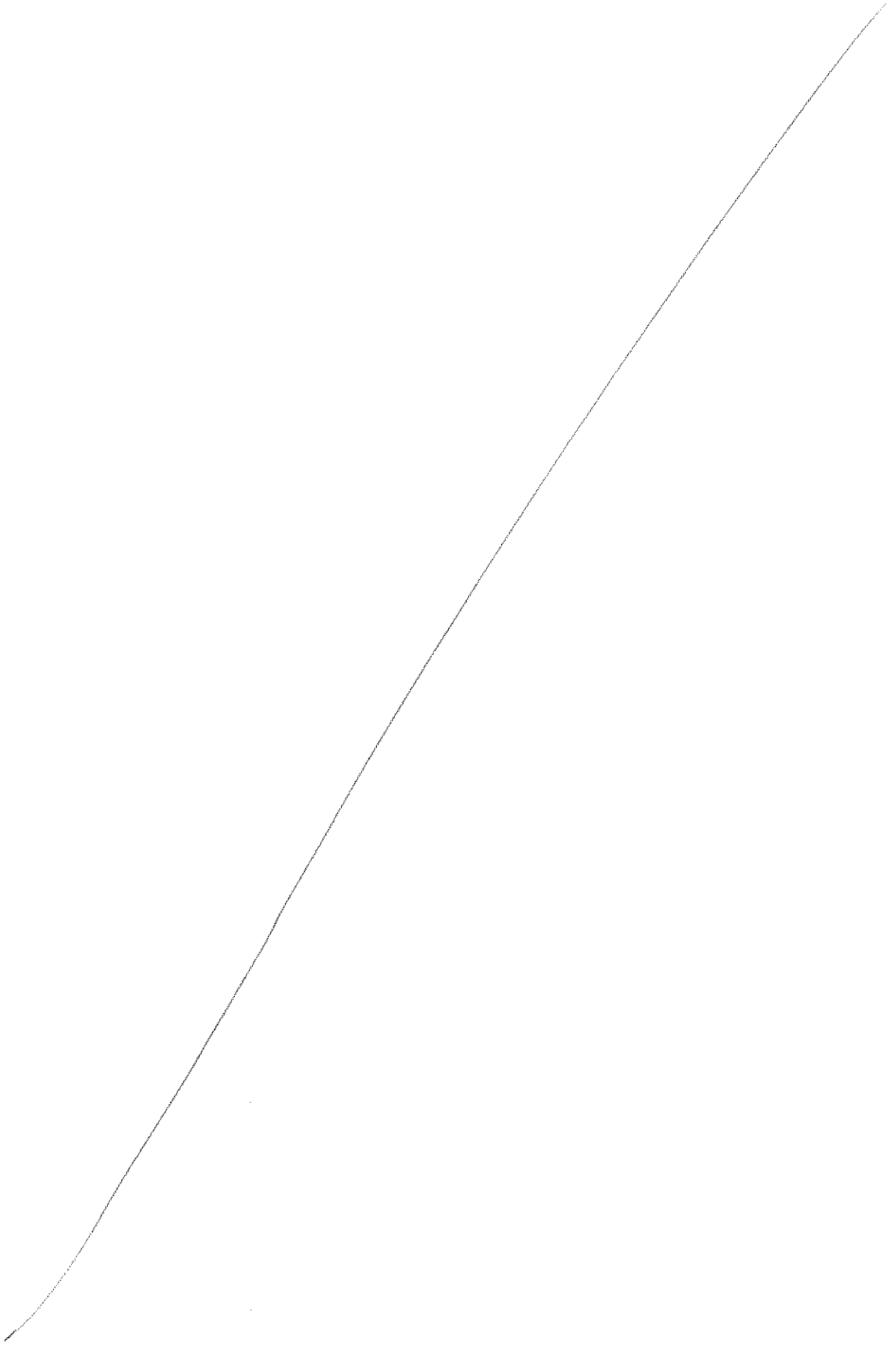
REGIONE MARCHE - PERSONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI PESARO URBINO  
 FONDO PER LA REMUNERAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL  
 PERSONALE DIRIGENTE - ANNO 2017

TOTALE RISORSE (importo corrispondente alla retribuzione di posizione e di risultato erogata per l'anno 2014)	D.M. Funzione pubblica 14 settembre 2015, articolo 10 - Documento Commissione Affari Istituzionali del 25 maggio 2016	29.777,44
---	---	-----------

UTILIZZO RISORSE		FONDO 2017
ISTITUTO CONTRATTUALE	RIFERIMENTO NORMATIVO	
Retribuzione di posizione	art. 27 - CCNL 23/12/1999	25.333,10
Retribuzione di risultato	art. 29 - CCNL 23/12/1999	4.444,34
<b>TOTALE RISORSE</b>		<b>29.777,44</b>
differenza		-
<b>TOTALE RISORSE</b>		<b>29.777,44</b>

UIC FPL MARCHE



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE –  
PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE TRASFERITO DALLA PROVINCIA DI PESARO E  
URBINO ANNO 2017**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

Data di sottoscrizione	27/12/2017
Periodo temporale di vigenza	annualità 2017
Composizione della delegazione trattante:	
- delegazione di parte pubblica	Deborah Giraldi (presidente – Segretario generale) Piergiuseppe Mariotti (componente – Dirigente Servizio Risorse umane organizzative e strumentali amministrazione) Stefania Baldassari (componente – Dirigente P.F. Performance e sistema statistico) Fabio Montanini (componente – Dirigente P.F. Promozione e sostegno alle politiche attive per il lavoro e corrispondenti servizi territoriali)
- delegazione di parte sindacale (ammesse alla contrattazione e firmatarie)	FP CGIL REGIONALE CISL FP REGIONALE UIL FP REGIONALE DIRER
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Giunta regionale trasferito dalla provincia di Pesaro e Urbino
Materie trattate dal contratto integrativo	Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato e suo utilizzo

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:

- In data 18/12/2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo del personale dirigente della Giunta regionale trasferito dalla provincia di Pesaro e Urbino – anno 2017; la Giunta regionale, nella seduta del 22/12/2017, ha autorizzato la stipula dell'ipotesi di contratto integrativo; il Collegio dei Revisori dei Conti della regione Marche, con verbale del 27/12/2017, ha certificato la compatibilità dei costi del contratto integrativo con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dalle norme di legge; in data 27/12/2017 è stato sottoscritto il contratto definitivo.
- E' stato adottato il piano della performance previsto dall'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, con deliberazioni della Giunta regionale n. 79 del 30/01/2017 e n. 721 del 26/06/2017.
- E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione e di trasparenza, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012, n. 190, con deliberazione della Giunta regionale n. 39 del 30/01/2017.
- E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'articolo 11 del decreto legislativo n. 150/2009 ed agli articoli 20 e 21, del decreto legislativo n. 33/2013.

- La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del decreto legislativo n. 150/2009.

## **2 – Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

Il contratto disciplina la costituzione del Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente della Giunta regionale trasferito dalla provincia di Pesaro e Urbino, con riferimento all'annualità economica 2017.

Il Fondo è stato quantificato sulla base delle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e delle vigenti normative (statali e regionali).

In tale contesto, il riferimento è fatto in particolare a:

- **articolo 1, comma 96, lettera a), della legge 7 aprile 2014, n. 56**, ai sensi del quale il personale trasferito mantiene la posizione giuridica ed economica in godimento all'atto del trasferimento, anche con riferimento alle voci del trattamento accessorio; le risorse destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge.
- **articolo 4, comma 3, della legge regionale 3 aprile 2015, n. 13**, ai sensi del quale l'ammontare delle risorse corrispondenti a quelle erogate dalle province nel 2014 per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza incrementa le quelle della Regione già destinate alle medesime finalità. Tali risorse vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più generali fondi della dirigenza della Regione.
- **articolo 10 del decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015**, ai sensi del quale i dipendenti trasferito, mantengono la posizione giuridica ed economica, con riferimento alle voci del trattamento economico fondamentale e accessorio, limitatamente alle voci con carattere di generalità e natura fissa e continuativa, non correlate allo specifico profilo d'impiego nell'ente di provenienza, previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in godimento all'atto del trasferimento. Al solo fine di determinare l'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione integrativa le corrispondenti risorse destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito, nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e dirigenziale, a valere sulle risorse relative alle assunzioni. I compensi di produttività, la retribuzione di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti antecedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dopo la data di entrata in vigore della legge n. 56/2014.
- **nota della Commissione Affari Istituzionali del 25 maggio 2016**, che definisce i criteri per la costituzione dei separati fondi del personale proveniente dalle province.
- **articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75**, ai sensi del quale, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al

trattamento accessorio del personale anche di livello dirigenziale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

In particolare, l'ammontare delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, destinate a sono state quantificate sulla base dei dati trasmessi dalla provincia di Pesaro e Urbino e corrispondono agli importi goduti dal personale trasferito nell'annualità 2014, in termini di competenza, con riferimento agli istituti contrattuali di seguito elencati:

- retribuzione di posizione (art. 27 CCNL 23/12/1999)
- retribuzione di risultato (art. 28 CCNL 23/12/1999)

Le risorse del Fondo sono complessivamente pari a Euro 29.777,44, non comprensive degli oneri riflessi, e sono ripartite secondo quanto individuato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.

Il contratto prevede che le risorse destinate alla retribuzione di posizione ammontano complessivamente a Euro 25.333,10; quelle destinate alla retribuzione di risultato ammontano complessivamente a Euro 4.444,34 e corrispondono all'1,50 per cento del fondo.

La retribuzione di posizione e quella di risultato rimangono determinate negli importi goduti antecedentemente al trasferimento, con riferimento all'annualità 2014.

Per la valorizzazione della performance, trova applicazione il sistema di valutazione della performance individuale ed organizzativa, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del 28/12/2012.

L'utilizzo dei sistemi premianti di cui alla deliberazione n. 1232 del 01/08/2012 è conseguente all'attuazione dell'articolo 2, comma 2, della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22 (Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione), il quale prevede la disciplina delle procedure per la valutazione del personale e, in particolare, per l'individuazione delle fasce di merito.

Il titolo II (Merito e premi) del decreto legislativo n. 150/2009, infatti, reca strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati ai principi di selettività e concorsualità anche nel riconoscimento degli incentivi, nonché criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance e per la differenziazione delle valutazioni.

Per la concretizzazione di tali criteri sono stati adeguati i sistemi di valutazione della dirigenza e del personale non dirigente, già vigenti.

L'adeguamento è stato effettuato con il supporto del Comitato di controllo interno e di valutazione che ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale n. 22/2010 svolge le funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009.

Tutti gli istituti del salario accessorio sono remunerati sulla base dell'esito del raggiungimento dei risultati di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 79 del 30/01/2017 e n. 721 del 26/06/2017, concernenti il Piano della performance 2017 – 2019 e il relativo aggiornamento.

In particolare, tale Piano è stato predisposto ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, concernente "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e della legge regionale 28 dicembre 2010, n. 22, recante "Disposizioni regionali in materia di organizzazione e valutazione del personale, in adeguamento al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sull'ottimizzazione della produttività, l'efficienza e la trasparenza della pubblica amministrazione".

Le specifiche disposizioni di riferimento, i criteri ed il procedimento di elaborazione, nonché la fonte dei dati, sono indicati nello stesso Piano.

Il Piano della performance individua gli indirizzi di medio periodo per l'azione amministrativa, e definisce annualmente gli obiettivi strategici ed operativi da assegnare alle strutture organizzative regionali.

L'attuazione del suddetto Piano costituisce obiettivo strategico primario per le strutture regionali.

Il Piano, compatibilmente con l'oggettiva complessità della materia, è stato predisposto in modo da assicurare la massima snellezza, sia a livello di linguaggio che di struttura e si compone di tre sezioni.

La prima sezione intende fornire una immagine essenziale, ma precisa, dell'organizzazione politica regionale e delle funzioni assolve dall'ente, nonché un quadro del capitale umano e delle risorse finanziarie dell'ente.

La seconda sezione, grazie ad un utilizzo di strumenti grafici, delinea in modo estremamente intuitivo ed immediato il contesto economico-finanziario e sociale all'interno del quale le Marche si muovono.

Nella terza sezione, il nucleo principale del Piano, sono presentati gli obiettivi trasversali della Giunta regionale, articolati per singole strutture, con i relativi indicatori di risultato annuali. Particolare rilievo viene attribuito ai suddetti obiettivi trasversali, che per loro natura, sono raggiungibili con uno sforzo comune di tutte le strutture e costituiscono una leva di miglioramento dei risultati organizzativi ed individuali verso un innalzamento del livello dei servizi alla collettività e della soddisfazione degli stakeholder.

## **RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA**

### **1 – Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Il Fondo per la remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2017 è complessivamente pari a Euro 29.777,44, come riportato nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto decentrato.

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

Le risorse permanenti sono pari a Euro 29.777,44, determinate ai sensi dell'articolo 4, comma 3, della legge regionale 3 aprile 2015, n. 13 e della nota della Commissione Affari Istituzionali del 25 maggio 2016.

#### **1.2 – Sezione II – Risorse variabili**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### **1.3 – Sezione III – Decurtazioni del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### **1.4 – Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**



La sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.1 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) pari ad Euro 29.777,44;
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione 1.2 ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione 1.3) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari ad Euro 29.777,44.

### **1.5 – Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## **2 – Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

In coerenza con le risorse disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di contratto integrativo del 27/12/2017, è dettagliata nel prospetto di cui all'allegato A) del contratto medesimo.

Nell'utilizzo del Fondo è stato rispettato l'equilibrio tra le risorse stabili e gli istituti aventi carattere di generalità o con natura fissa e ricorrente.

### **2.1– Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Le risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione ammontano complessivamente a Euro 25.333,10 e sono impiegate per finanziare la retribuzione posizione.

### **2.2– Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Le risorse negoziate nel contratto integrativo sottoposto a certificazione, ammontano a Euro 4.444,34 e sono destinate alla retribuzione di risultato.

### **2.3 – Sezione III – Destinazioni ancora da regolare**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### **2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

La sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, elaborata sulla base delle sezioni precedenti, è la seguente:

- a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.1) pari ad Euro 25.333,10;
- b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (determinato dal totale della sezione 2.2) pari ad Euro 4.444,34;
- c) Totale eventuali destinazioni ancora da regolare (come esposto nella sezione 2.3) Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato;
- d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle tre voci precedenti) pari a Euro 29.777,44.

## 2.5– Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## 2.6– Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico – finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Si attesta che la definizione del Fondo è avvenuta nel rispetto dei seguenti vincoli di carattere generale:

- a) rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità: le risorse permanenti, pari a Euro 29.777,44, vengono impiegate per Euro 25.333,10 per finanziare istituti con carattere fisso e ricorrente;
- b) rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: per la valorizzazione della performance individuale e organizzativa, trova applicazione il sistema di valutazione, approvato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 1232 del 01/08/2012, di cui all'allegato B) al contratto decentrato integrativo del personale dirigente del 28/12/2012;
- c) rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## 3 – Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

	Fondo 2016	Fondo 2017
Risorse fisse	29.777,44	29.777,44
Risorse variabili	-	-
Totale Fondo	29.777,44	29.777,44
Risorse non soggette al vincolo	-	-
Totale Fondo per vincolo	29.777,44	29.777,44
Destinazioni non contrattate	25.333,10	25.333,10
Destinazioni contrattate	4.444,34	4.444,34
Destinazioni da regolare	-	-
Totale destinazioni	29.777,44	29.777,44

#### **4 – Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**4.1– Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.**

Il sistema contabile utilizzato dall’Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione / variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell’articolazione riportata al precedente modulo II.

**4.2– Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**4.3– Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Trattandosi di un fondo relativo all’anno 2017, sono già stati impegnati, liquidati e pagati complessivamente Euro 25.333,10.

Restano da liquidare Euro 4.444,34, oltre agli oneri riflessi pari a Euro 1.435,52, per un totale complessivo di Euro 5.879,86, relativi alla retribuzione di risultato anno 2017, il cui pagamento viene effettuato nell’anno successivo. Tale onere trova copertura nell’ambito degli stanziamenti previsti a carico dei capitoli 2011010005, 2011010016 e 2011010027 del bilancio 2017/2019, annualità 2017; secondo quanto previsto nell’allegato n. 4/2 al decreto legislativo n. 118/2011 – paragrafo 5.2, tali risorse sono stanziare nell’esercizio a cui si riferisce il fondo e sono destinate alla costituzione del Fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni imputati all’esercizio successivo.

Ancona, lì 28 dicembre 2017

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
ORGANIZZATIVE E STRUMENTALI  
(Dott. Piergiuseppe Mariotti)

