



AGENZIA  
PER IL DIRITTO  
ALLO STUDIO  
UNIVERSITARIO  
DELL'UMBRIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE  
ANNO 2017**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La contrattazione decentrata integrativa è regolata da numerose norme di legge e contrattuali che ne definiscono il quadro normativo di riferimento, tra le quali, per il personale della qualifica dirigenziale

- l'art. 4 del CCNL 23.12.1999 che prevede le materie sulle quali si svolge la contrattazione decentrata integrativa;
- l'art. 4 del CCNL 22.02.2006 che dispone sui tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Successivamente ai contratti richiamati, la contrattazione nazionale e decentrata pubblica ha subito notevoli modifiche, in particolare, con l'emanazione del DLgs. 27.10.2009, n.150 e s.m.i. ("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") che ha profondamente innovato la materia del lavoro pubblico, intervenendo significativamente sulle disposizioni contenute nel DLgs. n.165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

Per disciplinare le materie oggetto della contrattazione decentrata integrativa occorre dunque fare riferimento alle disposizioni del DLgs n.165/2001, come integrate e modificate dal DLgs. n.150/2009, ed agli indirizzi applicativi forniti in proposito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica (Circolari n. 7/2010 e n. 7/2011):

*"le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione omissis A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato....omissis....si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni ....omissis"(art. 40, comma 3-bis);*

*"la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del DLgs. n.165/2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del DLgs. n. 150/2009...omissis... ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione, dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute....omissis.... (art. 45, comma 3);*

*"la contrattazione nazionale, ed a maggior ragione quella integrativa, non possono aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (art. 40, comma 1)...omissis... in tali materie la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali;*

*"i contratti integrativi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del DLgs. 150/2009 (15.11.2009) sono soggetti all'applicazione delle regole in esso contenute e le parti adeguano i*

contratti collettivi integrativi alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge." (art.65 D.lgs 150/2009).

#### **LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

Nel rispetto del quadro normativo di cui sopra, l'ADiSU ha sottoscritto in data 12 aprile la preintesa sul contratto decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2017.

L'Amministrazione ha provveduto alla quantificazione dei fondi decentrati integrativi dell'anno 2017 tenuto conto delle risorse aventi carattere di certezza e continuità annualmente già stanziato al bilancio dell'Agenzia e utili a corrispondere emolumenti derivanti dalle obbligazioni contrattuali definite, rinviando a successive determinazioni la quantificazione definitiva che tenga conto delle risorse variabili del fondo e della decurtazione di cui all'art. 1 comma 236 della legge n. 208/2015.

### **Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

- 1. Data di sottoscrizione della Preintesa:** 12 aprile 2017
- 2. Periodo temporale di vigenza:** anno 2017
- 3. Composizione della delegazione trattante (ruoli/qualifiche ricoperti)**

#### PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Stefano Capezzali – Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Finanziarie e Servizi comuni – soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti
- Altri componenti: Dott.ssa Stefania Cardinali – Dirigente del Servizio Interventi e servizi per il diritto allo studio universitario e ad interim del Servizio Lavori, Sicurezza, Provveditorato e Patrimonio

#### PARTE SINDACALE

- Rappresentanza sindacale unitaria (RSU)
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  
FP - CGIL, CISL – FP, UIL – FPL, CSA-CISAL

#### **4. Soggetti destinatari**

Personale con qualifica dirigenziale dell'ADiSU

#### **5. Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)**

Di seguito si rimettono i Titoli dell'articolato:

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

TITOLO V: AMBIENTE E QUALITÀ DEL LAVORO

TITOLO VI: NORME FINALI

#### **6. Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione**

##### **6.1 Intervento dell'organo di controllo interno**

Con riguardo agli obblighi di legge risultanti dalla normativa vigente, si conferma il rispetto dei vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al pareggio di bilancio, nonché quelli previsti dai documenti di programmazione e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale, in particolare:

1) *Rispetto degli obiettivi di saldo 2016 e del pareggio di bilancio*

per quanto concerne tale parametro di virtuosità si fa riferimento alla natura dell'Agenzia di ente strumentale della Regione Umbria. Con DGR n. 1889/2009 di avvio dell'autonomia è stato stabilito che l'Agenzia è tenuta al rispetto dei vincoli normativi di contenimento del costo del personale di cui alla Legge n. 296/2006 art. 1 comma 557 (legge finanziaria per l'anno 2007). Al riguardo si precisa che la certificazione del rispetto degli obiettivi di saldo 2016 e del pareggio di bilancio per l'anno 2016 della Regione Umbria è stata acquisita telematicamente dalla Ragioneria Generale dello Stato in data 28/03/2017.

2) *Rispetto del tetto di spesa del personale (spesa media del triennio 2011/2013)*

Con determinazione dirigenziale n. 656 del 25/10/2016 l'Agenzia ha certificato il rispetto ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 dell'obbligo di riduzione della spesa di personale per l'anno 2015, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2015.

L'Agenzia provvederà con successivo atto alla certificazione del rispetto ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 dell'obbligo di riduzione della spesa di personale per l'anno 2016, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2016.

E' in corso di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno comunque precedente alla stipulazione definitiva dell'accordo decentrato.

## **6.2 Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**

### Piano delle performance, art.10 D.lgs. n. 150/2009

L'Agenzia, in qualità di ente strumentale della Regione Umbria, fa riferimento agli strumenti di programmazione previsti dalla Regione medesima che annualmente predisposti consentono di valutare la performance dell'Amministrazione.

Il Piano sulle Performance (art. 10 Dlgs. n. 150 del 27/10/2009) nasce per illustrare il quadro degli obiettivi e delle attività che un'amministrazione pubblica vuole perseguire nel prossimo triennio a cominciare dagli obiettivi dell'anno in corso. La finalità è quella di garantire la massima trasparenza e informazione ai cittadini sull'operato della pubblica amministrazione e sulle attività e il lavoro programmato. L'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 non è di diretta applicazione nell'ordinamento regionale e, di conseguenza, nell'ordinamento dell'Agenzia. Tuttavia l'ADiSU, come la Regione Umbria, da tempo, nel quadro della sua autonomia normativa ed in particolare con le norme della legge regionale di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria" (L.R. n. 13/2000), segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi degli strumenti di seguito descritti.

Con il *Documento di economia e finanza regionale (DEFER)*, fondamentale atto di indirizzo politico-amministrativo, la Regione Umbria espone il quadro finanziario unitario regionale di tutte le risorse disponibili per il perseguimento degli obiettivi e della programmazione unitaria regionale, esplicitandone gli strumenti attuativi per il periodo di riferimento. Inoltre nel DEFER sono descritti gli scenari economico-finanziari internazionali, nazionali e regionali, le politiche da adottare, gli obiettivi della manovra di bilancio regionale, tenendo conto dei vincoli di finanza pubblica alla luce delle manovre finanziarie del governo centrale.

In considerazione degli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo e dei contenuti del DEFER, la Giunta regionale, previo rispetto delle procedure di concertazione e partenariato istituzionale e sociale previste dall'art. 5 della legge regionale 28 febbraio 2000, n. 13 e acquisito il parere della Conferenza permanente Regione-Università, adotta il *Piano triennale per il diritto allo studio universitario* e lo trasmette al Consiglio regionale per l'approvazione. In particolare, il Piano triennale contiene:

- gli obiettivi generali e di settore da perseguire, nonché le relative priorità;
- le risorse finanziarie destinate agli interventi previsti;
- i criteri generali per l'erogazione delle provvidenze e dei servizi;
- i criteri per la determinazione delle tariffe e l'eventuale partecipazione degli studenti ai costi dei servizi;
- la definizione degli interventi e dei servizi non destinati alla generalità degli studenti;
- i criteri e le modalità relativi al controllo di gestione.

Il Piano triennale è attuato mediante i *Programmi attuativi annuali* approvati dalla Giunta regionale. Il Programma attuativo annuale contiene:

- gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impegnare nell'anno di riferimento;
- le modalità di assegnazione delle provvidenze agli studenti;
- gli investimenti, con l'indicazione delle relative risorse finanziarie.

L'ultimo Programma attuativo annuale per l'anno 2016 è stato approvato con Decreto del Commissario straordinario n. 24 del 18/04/2016.

Sulla base degli obiettivi definiti anche attraverso il Programma attuativo, l'Amministratore Unico, fissa la performance annuale di riferimento tramite obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare, tenuto conto delle risorse individuate, in particolare, nel bilancio di previsione dell'Agenzia che è sottoposto all'approvazione da parte della Giunta regionale.

L'Amministratore Unico con proprio decreto declina quindi gli obiettivi che vengono assegnati ai singoli Dirigenti dell'Agenzia i quali, attesa la responsabilità della gestione delle risorse loro attribuite, assegnano obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa e al personale delle categorie professionali assegnato. Tali obiettivi sono formalizzati in un "*Patto di Servizio*" nel quale sono misurate e valutate da un lato le prestazioni a rilevanza organizzativa connesse al contributo di ogni unità di personale al raggiungimento degli obiettivi di Servizio e più in generale, quindi, di governo dell'Ente e, dall'altro i comportamenti organizzativi, vale a dire le modalità operative adottate per il raggiungimento dei medesimi obiettivi.

Questo iter metodologico di attribuzione a cascata a tutto il personale interessato di obiettivi di performance organizzativa (area dei risultati) e di performance individuale (area dei comportamenti organizzativi) si pone in linea con gli orientamenti normativi che promuovono una crescente attenzione alla qualità della prestazione ed al conseguimento degli obiettivi di gestione. L'intervento metodologico operato dal 2008 al sistema di valutazione delle performance di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 1342/2008 e n. 2005/2009 e recepito dall'ADiSU quale ente strumentale regionale con decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010, è stato apportato al fine di ancorare più incisivamente i sistemi premianti al "sistema di gestione per obiettivi", nell'ambito di un percorso ampio che prevede azioni di collegamento più avanzato con i sistemi di controlli interni e con il ciclo di programmazione, valutazione e controllo finalizzato alla valutazione del grado di attuazione degli indirizzi politico-amministrativi. Il nuovo sistema di valutazione, applicato a decorrere dal 2009, ha prodotto i suoi effetti organizzativi nelle valutazioni espresse dal 2010, con un positivo riscontro sulla differenziazione dei giudizi e pertanto sulla valutazione del merito individuale. In particolare, il "*Patto di servizio*" ha rappresentato un importante elemento innovativo del sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale regionale quale momento condiviso in cui si struttura il controllo di avanzamento delle attività prioritarie e si oggettivizza il presidio delle attività a garanzia della trasparenza informativa sulle risultanze finali del processo di valutazione.

Atteso il sistema sopra delineato, le disposizioni del legislatore statale di cui al D.lgs. n. 150/2009 nella sostanza non innovano la filosofia dei sistemi di valutazione già adottati dall'Agenzia nei quali sono già presenti tutti gli elementi essenziali contenuti negli orientamenti emanati a livello centrale. Il sistema vigente infatti, interessando interamente tutti i ruoli dell'Amministrazione, costituisce un intervento finalizzato alla misurazione e valutazione di obiettivi gestionali ed individuali che, disaggregati fino a ciascuna unità di personale, rappresentano una mappatura della partecipazione di tutte le strutture al raggiungimento della performance dell'organizzazione nel suo insieme.

A chiusura del ciclo della performance, in base all'art. 21 della legge regionale 28 marzo n. 6, la Giunta regionale presenta annualmente al Consiglio regionale una relazione sul conseguimento degli obiettivi programmatici e sullo stato qualitativo, quantitativo ed economico dei servizi erogati dall'ADiSU. Tale relazione è predisposta con l'obiettivo di rendere più trasparente l'azione dell'Agenzia, offrendo al Consiglio regionale e quindi all'opinione pubblica un rendiconto chiaro, affidabile e tempestivo dell'attività svolta, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti, nonché a supportare l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo.

#### Adempimenti in materia di trasparenza

Con il Decreto del Commissario straordinario n. 18 del 14/02/2017 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) 2017-2019 dell'Agenzia redatto in conformità della normativa vigente e delle delibere ANAC emanate al riguardo.

Tale Piano permette tra l'altro di garantire l'accessibilità totale alla "vita" dell'Agenzia, anche attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione e sull'attività della stessa Agenzia.

#### Obbligo di pubblicazione, art.11 commi 6 e 8 del D.Lgs. n. 150/2009

Con più specifico riferimento agli obblighi in materia di trasparenza, si rileva che l'Agenzia ha provveduto alla creazione di un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", strutturata in varie sottosezioni all'interno delle quali sono pubblicati i dati previsti dall'art.11 del D.lgs. n. 150/2009. La sezione è direttamente raggiungibile dall'home page dell'Agenzia (<http://www.adisupg.gov.it/amministrazione-trasparente>).

Relativamente all'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, gli obblighi sono stati assolti secondo le modalità riportate nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance". Inoltre il Nucleo di valutazione ha emesso l'attestazione di competenza in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 comma 4 lett. g) in data 31/03/2017 e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia all'indirizzo <http://www.adisupg.gov.it/amministrazione-trasparente/organismo-indipendente-di-valutazione-oiv-0>.

#### Relazione della performance, art.14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009

L'ADiSU non è sottoposta agli obblighi previsti dall'art.14 comma 6 del D.lgs. 150/2009 di validazione da parte dell'Organismo interno di valutazione (OIV) della relazione della performance, in quanto l'art.16 comma 1 dello stesso D.lgs. sancisce esplicitamente che "Negli ordinamenti delle Regioni, ... trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3" e non anche l'art. 14 comma 6. Tale esclusione è stata ribadita anche dall'ANAC che con la delibera n. 23/2012 e successivamente con la circolare n. 12/2013 ha chiarito che "... le Regioni, gli Enti regionali, le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e gli Enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16 comma 2 del D.lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo di costituire l'OIV, in quanto nella loro autonomia possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16".

L'Agenzia ha nominato un proprio Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico, organo assimilabile all'OIV, con Decreto dell'Amministratore Unico n. 14 del 16/03/2010. Alla scadenza del mandato di durata triennale sono stati nominati i nuovi componenti del Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico con Decreto dell'Amministratore Unico n. 56 del 05/08/2013, prorogati da ultimo con Decreto del Commissario straordinario n. 32 del 31/03/2017 fino alla ridefinizione e applicazione del nuovo modello organizzativo dell'Agenzia, conseguente all'entrata in vigore della legge di riforma dell'ADiSU e comunque non oltre il 31 maggio 2017.

Come stabilito dall'art. 29 bis del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia, approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 68 del 30/10/2013 a tale organismo, "... che svolge anche le funzioni e le attività dell' "Organismo Indipendente di Valutazione della performance" di cui all'art. 14 commi 4 e 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, spettano i seguenti compiti:

- a) il controllo strategico a supporto dell'attività dell'Amministratore verificando l'effettiva attuazione degli obiettivi generali e di settore indicati nel piano triennale di cui all'art. 4, comma 2, legge del 28 marzo 2006, n. 6 e negli atti di programmazione dell'Agenzia, con particolare attenzione al programma attuativo annuale degli interventi ed alle direttive per la gestione della attività contrattuali inerenti l'erogazione dei servizi, mediante analisi ex ante ed ex post della congruenza tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi attuativi prescelti, le scelte effettuate e le risorse assegnate.
- b) fornire all'Amministratore gli elementi di giudizio utili alla valutazione della dirigenza per l'attribuzione della retribuzione di risultato e per l'attivazione del procedimento di responsabilità dirigenziale.
- c) collaborare alla predisposizione e all'aggiornamento delle linee guida e delle metodologie del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti.
- d) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi la trasparenza e verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'Organismo per lo svolgimento delle funzioni proprie si avvale delle competenti strutture dell'Agenzia ed è supportato, in particolare, dalle strutture con competenza in materia di programmazione e controllo strategico e controllo di gestione".

Con l'approvazione della legge di riforma dell'ADiSU - legge regionale 27 marzo 2017, n. 2 che ha integrato e modificato la Legge regionale 28 marzo 2006, n. 6 – le funzioni di cui all'art. 14, comma 4 del D.lgs. 150/2009 e i compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza previsti dalla legge 190/2012 e dal D.lgs. 33/2013 saranno esercitate, per l'ADiSU, dall'OIV di diretta collaborazione della Giunta regionale di cui all'art. 99, comma 2 della L.R. 13/2000.

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

**Contrattazione decentrata integrativa per il personale con qualifica dirigenziale**

**Di seguito viene rimessa l'illustrazione dei contenuti dell'articolato con attestazione della compatibilità sulla base dei punti a), b), c), d), e), f), g) della circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012.**

Nel richiamare quanto declinato per le categorie professionali sui percorsi avviati per la qualità delle relazioni, benessere organizzativo e pari opportunità, è previsto anche per il personale della qualifica dirigenziale il richiamo ai principali specifici obiettivi in essi contenuti per una opportuna condivisione con le organizzazioni sindacali in occasione della contrattazione decentrata.

E' inoltre previsto anche per il personale della qualifica dirigenziale che la *formazione e aggiornamento* dei dirigenti debba perseguire lo sviluppo della managerialità e sia finalizzata a supportare la gestione di iniziative di miglioramento e di innovazione dell'azione amministrativa sotto il profilo della efficacia/efficienza e della qualità dei servizi anche mediante la valorizzazione della formazione a distanza e l'uso delle tecnologie a disposizione, con il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori, quale costituire requisito di accesso alla valutazione della prestazione.

Anche per il personale della qualifica dirigenziale, lo svolgimento di attività/incarichi che si aggiungono a quelle ordinariamente assegnati al personale dirigenziale viene disciplinato in analogia con quanto indicato per il personale delle categorie professionali per gli aspetti connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico, in modo da corrispondere al personale interessato una parte del compenso previsto, proponendo al contempo che le ulteriori risorse confluiscono nel fondo della retribuzione di posizione e di risultato.

Nell'ambito della contrattazione decentrata, la ripartizione delle risorse annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza è mirata a valorizzare e riconoscere le competenze, tenuto conto delle responsabilità, dell'impegno profuso ed in considerazione dei risultati conseguiti.

Per il riconoscimento economico per gli incarichi *ad interim*, al dirigente incaricato di *interim*, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa all'incarico di titolare, viene riconosciuta una quota pari ai 40% della retribuzione di risultato connessa all'incarico *ad interim*, in relazione alla valutazione annuale e rapportata al periodo di incarico.

Al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi al livello della contrattazione collettiva decentrata integrativa, si intendono disapplicati tutti i CCDI precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del CCDI 2017, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

Perugia, 22 maggio 2017

Il Dirigente del Servizio  
Organizzazione e Gestione Risorse Umane,  
Finanziarie e Servizi comuni  
e Presidente della delegazione trattante  
di parte pubblica

*Stefano Capezzali*