



## AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

*Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.*

### DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N° 60/21 del 30/09/2021

Oggetto: DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021/2023 AREA DELLA DIRIGENZA, IN RELAZIONE ALLA STIPULA DEL CCNL 17 DICEMBRE 2020 - TRIENNIO 2026/2028 - PER L'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI E INDIRIZZI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021, AI SENSI DELL'ART. 8 COMMA 1 SECONDO PERIODO DEL CITATO CCNL.

Servizio proponente: 20 DIRETTORE GENERALE

Presidente: Marco Del Medico

Segretario: Francesco Piarulli

Presenti: Mauro Bellandi, Miriana Bilello, Alessandra Gemmiti, Francesco Giordano, Irene Micali, Francesco Miglietta, Sara Sayad Nik

Assenti: Francesco Romizi

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 "Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro", come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n. 26 e in particolare l'articolo 10 della L.R. n. 32/2002, come modificato dall'articolo 2 della L.R. n. 26/2008, che prevede l'istituzione, a far data dal 1° luglio 2008, dell'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R recante "Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32" e ss.mm.ii.;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 149, del 10 giugno 2021 con cui viene nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Visto il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, ed in particolare richiamate le seguenti disposizioni:

- Art. 5, comma 2 (Potere di organizzazione):

*"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi <...> le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti <...>";*

- Art. 7, comma 5 (Gestione delle risorse umane), comma 2 (Potere di organizzazione):

*"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*

- Art. 40 (Contratti collettivi nazionali e integrativi):

*comma 1 "La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali <...>".*

*comma 3-bis "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. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati <...>. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa 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. I contratti collettivi nazionali definiscono il*

\*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).

*termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione <...>”.*

o Art. 45 (Trattamento economico):

*comma 3 “I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

*a) alla performance individuale;*

*b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*

*c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.*

*comma 3-bis: “Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro”;*

*comma 4 “I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori”;*

- Visto l'art. 45 comma 4 del CCNL 17 dicembre 2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali a tenore del quale *“negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie <oggetto di contrattazione integrativa> sono oggetto di confronto, <...> salvo che non trovi applicazione la disciplina <...> sulla contrattazione integrativa di livello territoriale;*
- Visto l'art. 8 del medesimo CCNL per il personale della dirigenza delle “Funzioni Locali”, nella parte in cui sono individuate le modalità di negoziazione e stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, che *“ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt.45 <...>. Le materie di cui all'art. 45 comma 1 lett. a) <ossia: le definizioni di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato> sono negoziate con cadenza annuale”;*
- Richiamati gli artt. 54 e 57 del CCNL 17 dicembre 2020, relativi rispettivamente alla strutturazione del trattamento economico fisso e alla nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della dirigenza delle Funzioni Locali;
- Richiamato l'art. 40-bis del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, recante *“Controlli in materia di contrattazione integrativa”;*
- Visto il provvedimento del direttore n. 71/21 dell'8 luglio 2021 ad oggetto *“Area della Dirigenza – Costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 201 – art. 57 CCNL 2016/2018”;*
- Considerato che *“spetta al competente organo di direzione politica (giunta o altro analogo organo, in relazione alla tipologia degli enti del comparto), necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG o di analoghi strumenti di programmazione previsti dagli ordinamenti degli altri enti del Comparto. Indicazioni ulteriori possono utilmente riguardare le scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio” (ARAN – “La procedura della contrattazione decentrata integrativa” marzo 2013);*
- Preso e dato atto che le disponibilità economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità finanziarie dell'Azienda, nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti o che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in

tale prospettiva la costituzione delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione;

- Dato atto, conformemente a quanto previsto dai documenti ARAN illustrativi degli adempimenti da parte dei pubblici datori di lavoro per la contrattazione decentrata:
  - che la delegazione trattante di parte pubblica per l'Area della Dirigenza opera nell'ambito di una discrezionalità tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politico/amministrativa;
  - che spetta dunque al Consiglio di Amministrazione formulare le direttive datoriali sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili, così come deliberato dal CdA in sede di approvazione del bilancio di previsione annuale;
  - che le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del Piano delle Attività esplicitati nelle linee programmatiche e nel PQPO, nonché di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse da destinare in sede di contrattazione integrativa;
  - che la nuova contrattazione, anche decentrata, deve rispondere alle regole della riforma a suo tempo apportata dal D.lgs. n. 150/2009 *"Attuazione della legge delega nr.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- Dato atto che il CCNL 17 dicembre 2020 per l'Area della dirigenza delle Funzioni Locali ha confermato l'obbligo di negoziazione annuale delle cd. Risorse decentrate, a norma del già ricordato art. 8 comma 1 secondo periodo del medesimo CCNL;
- Visto l'allegato n. 4/1 al D.Lgs 23 giugno 2011 n. 118 (recante *"Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42"*), rubricato *"Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio"*, secondo cui il Documento di economia e finanza regionale deve contenere tra le linee programmatiche dell'azione di governo regionale, anche gli indirizzi agli enti strumentali ed alle società controllate e partecipate;
- Dato atto che il Consiglio Regionale della Toscana, con propria deliberazione n. 78 del 22 dicembre 2020 recante *"Nota di aggiornamento al DEFR 2021. Approvazione ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della l.r. 1/2005"* ha formulato in seguenti indirizzi per gli enti dipendenti, con riferimento al governo della spesa di personale:

*"Gli Enti dipendenti di cui all'art. 50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso:*

*a) il contenimento dei costi di funzionamento della struttura, finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale;*

*b) il raggiungimento del pareggio di bilancio;*

*c) l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi.*

*Il raggiungimento dell'obiettivo a) "contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale" sarà perseguito attraverso le seguenti misure:*

*1. tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2020. Inoltre, si prevede per il triennio 2021-2023 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa per il personale. In particolare, a tale regola possono derogare quei soggetti*

*che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n.296/2006;*

*2. in materia di collaborazioni ed incarichi per studio e ricerca, la spesa non dovrà superare il costo sostenuto per tali spese nell'esercizio 2016, e a condizione che sia rispettato il limite di spesa previsto dalle norme nazionali;*

*<...>*

*Nel caso di superamento della spesa di personale di cui al punto 1, nonché di superamento delle spese di collaborazione ed incarichi per studio e ricerca di cui al punto 2, e in assenza di una specifica autorizzazione da parte della Giunta, il risparmio che non è stato conseguito dovrà essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione di cui alla lettera B del conto economico dell'articolo 2425 del codice civile, come dettagliato con apposita delibera di Giunta regionale <...>*

*In relazione all'obiettivo b) "raggiungimento del pareggio di bilancio": in sede di valutazione del preconsuntivo nell'ipotesi di una possibile perdita di esercizio dovranno essere adottate misure atte a ripristinare l'equilibrio economico.*

*In relazione all'obiettivo c) "assicurare un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi": nell'ipotesi in cui nel piano delle attività si prevede una significativa riduzione del livello delle prestazioni o servizi, l'amministratore dell'Ente nella sua Relazione e in occasione dell'adozione del Bilancio preventivo e del pre-consuntivo ne dovrà illustrare gli impatti economici. <...>".*

- Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 58/20 del 29 dicembre 2020, ad oggetto "A) Recepimento Linee guida regionali interventi straordinari COVID a.a. 2020/21 di cui alla DGRT n. 1549 del 9 dicembre; B) Atti di programmazione per il triennio 2021/2023: adozione Piano di attività, Bilancio Previsionale Economico, (conto economico previsionale e Piano degli Investimenti); C) Approvazione programma di attività contrattuale 2021 e programma biennale degli acquisti di beni e servizi e Budget 2021-22. D) Presa d'atto della prescrizione di cui alla DGRT n. 1650 del 21 DICEMBRE 2020 E) Determinazioni in merito alla DGRT n. 1633 del 21 dicembre 2020";
- Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18/21 del 12 marzo 2021 ad oggetto "Piano degli Obiettivi 2021 della Qualità della Prestazione Organizzativa e degli obiettivi dei Piani di Area 2021: presa d'atto";
- Vista la deliberazione del CdA n. 29/21 del 30 aprile 2021 ad oggetto "Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2021 e Piani di Area 2021: approvazione";
- Vista la deliberazione del CdA n. 51/21 del 5 agosto 2021 ad oggetto "Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa anno 2021: approvazione monitoraggio semestrale e rimodulazione scheda obiettivi aziendali e dei Piani di Area";
- Vista la deliberazione del CdA adottata nella seduta odierna, ad oggetto "Piano Triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2021-2023 - ricognizione annuale delle eccedenze - dotazione organica: approvazione";
- Atteso che dal provvedimento del Direttore n. 69/21 del 06/07/2021 "Fondo per il finanziamento della posizione e del risultato della dirigenza anno 2020 costituzione

*definitiva*” risultano risorse non spese pari ad € 106.571,09 alle quali si andranno a sommare le economie derivanti dal processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali in corso di conclusione;

- Ritenuto necessario formulare specifiche direttive di negoziazione allo scopo di definire le linee-guida generali per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la dirigenza dell’Azienda, e per la definizione dell’accordo annuo 2021 di ripartizione delle risorse, assunta peraltro come rilevante la circostanza che la contrattazione nazionale interviene a più di dieci anni di distanza dall’approvazione del precedente CCNL, ed ha introdotto istituti innovativi che dovranno formare oggetto di negoziazione tra le parti;
- Considerato che tra gli istituti innovativi oggetto di contrattazione si annoverano i seguenti:
  - Valorizzazione economica degli incarichi *ad interim* (art. 58)
  - Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 30)
  - Cd. Clausola di salvaguardia economica (art. 31)
  - Definizione dei criteri di riparto del Fondo per il personale della dirigenza, e le modalità di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all’utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge (se ed in quanto previsto), nonché l’eventuale correlazione con i compensi aggiuntivi non direttamente connessi alla posizione dirigenziale garantendo, per questi ultimi, una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione (art. 60 comma 3)
  - Definizione dei piani di welfare aziendale, se ed in quanto concretamente finanziabili (art. 32);
- Ritenuto di dover formalizzare specifici indirizzi orientativi, da armonizzare e coordinare con gli atti di programmazione già deliberati per il triennio, nei limiti di ammissibilità anche in riferimento alle norme imperative recate al capo III del D.Lgs 150/2009, nonché alle disposizioni recate al titolo III del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 – in particolare artt. 40 e 40 bis – a valere quali direttive di contrattazione per la stipula del CCDI 2021/2923 e per la sottoscrizione dell’Accordo annuo 2021 di ripartizione delle risorse, finalizzate al raggiungimento di un’intesa che conduca l’Azienda ai seguenti risultati che vengono qui sotto sinteticamente evidenziati:
  - condurre la trattativa ed il confronto con parte sindacale solo sulle materie assegnate alla contrattazione decentrata dal CCNL e dalla normativa vigente, con l’osservanza delle procedure e dei termini ivi previsti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
  - porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario; in merito al finanziamento di tutti gli istituti di salario accessorio contemplati nel Fondo, esso deve essere previsto secondo le modalità indicate nel CCNL e nel rispetto rigoroso dei criteri e delle condizioni ivi previste e delle vigenti disposizioni legislative;
  - incrementare il livello generale di efficienza, efficacia ed economicità dell’organizzazione;
  - realizzare l’accrescimento motivazionale e lo sviluppo professionale del personale ed in questa direzione, regolare *ex novo* la materia del welfare aziendale, nei limiti delle disposizioni pattizie e di legge;
  - valorizzare e differenziare il rapporto tra incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti, disciplinando *ex novo* in particolare le seguenti materie:
    - la valorizzazione economica degli incarichi *ad interim*

- la cd. Clausola di salvaguardia economica
  - le modalità di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, nonché l'eventuale correlazione con i compensi aggiuntivi non direttamente connessi alla posizione dirigenziale garantendo, per questi ultimi, una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione
- ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;
- Osservato che le direttive di cui sopra sono efficaci anche, *mutatis mutandis*, in relazione al percorso di confronto da condurre con riferimento al personale del comparto, di talché appare opportuno raccomandare alla delegazione trattante di parte pubblica un calibrato coordinamento degli assi negoziali affinché vi sia coerenza nelle misure organizzative e regolatorie in relazione ai due distinti livelli di contrattazione;
  - Dato atto che il contenuto della presente deliberazione è aderente alle esigenze finanziarie, utili a conseguire il soddisfacimento delle risorse di parte stabile del fondo salario accessorio del personale del comparto, le cui fonti di alimentazione trovano copertura nel Bilancio previsionale 2021 e verranno registrate nel relativo Bilancio d'Esercizio;

## DELIBERA

1. Di formulare le seguenti direttive di contrattazione (per il personale della dirigenza) allo scopo di definire le linee-guida generali per le politiche del personale, in sintonia con gli atti di programmazione deliberati per il triennio, nei limiti di ammissibilità anche in riferimento alle norme imperative recate al capo III del D.Lgs 150/2009, nonché alle disposizioni recate al titolo III del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 – in particolare artt. 40 e 40 bis – direttive di contrattazione che vengono qui sotto formalmente rese:

La delegazione trattante di parte pubblica è tenuta a condurre le trattative per la definizione del CCDI 2021/2023 e per la sottoscrizione dell'accordo annuo di ripartizione per l'anno 2021, assicurando di:

- condurre la trattativa ed il confronto con parte sindacale solo sulle materie assegnate alla contrattazione decentrata dal CCNL e dalla normativa vigente, con l'osservanza delle procedure e dei termini ivi previsti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario; in merito al finanziamento di tutti gli istituti di salario accessorio contemplati nel Fondo, esso deve essere previsto secondo le modalità indicate nel CCNL e nel rispetto rigoroso dei criteri e delle condizioni ivi previste e delle vigenti disposizioni legislative;
- incrementare il livello generale di efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- realizzare l'accrescimento motivazionale e lo sviluppo professionale del personale ed in questa direzione, regolare *ex novo* la materia del welfare aziendale, nei limiti delle disposizioni pattizie e di legge;
- valorizzare e differenziare il rapporto tra incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti, disciplinando *ex novo* in particolare le seguenti materie:

- la valorizzazione economica degli incarichi *ad interim*
  - la cd. Clausola di salvaguardia economica
  - le modalità di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, nonché l'eventuale correlazione con i compensi aggiuntivi non direttamente connessi alla posizione dirigenziale garantendo, per questi ultimi, una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione
- ottimizzare l'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;
2. Di esprimere indirizzo al Direttore affinché orienti l'attività negoziale secondo le direttive di cui sopra che sono ritenute efficaci, *mutatis mutandis*, anche in relazione al percorso negoziale per il personale del comparto, di talché appare opportuno raccomandare alla delegazione trattante di parte pubblica un calibrato coordinamento degli assi negoziali affinché vi sia coerenza nelle misure organizzative e regolatorie in relazione ai due distinti livelli di contrattazione.
  3. Di riservarsi di formulare ulteriori direttive di contrattazione laddove il graduale conseguimento delle misure di pianificazione delle risorse umane per il triennio 2021/2023 – così come deliberate con atto assunto in data odierna – rendano necessario operare in tale direzione.
  4. Di assicurare la pubblicità integrale dell'atto mediante affissione all'Albo online dell'Azienda.

La presente Deliberazione viene adottata con la seguente votazione:

- Favorevoli: n. 7 (Del Medico, Bellandi, Bilello, Gemmiti, Giordano, Micali, Miglietta)
- Astenuti: n. 1 (Sayad Nik)
- Contrari: n. (-----)

IL SEGRETARIO  
Francesco Piarulli

Firmato digitalmente\*

IL PRESIDENTE  
Marco Del Medico

Firmato digitalmente\*