

# **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

Relazione illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001; circolare n. 25 del 19 luglio 2012).

A. Relazione illustrativa

## **Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il contratto integrativo in esame ha durata triennale (2024-2026) e si riferisce sia alla parte giuridica che alla parte economica (anno 2024) in coerenza con la programmazione delle risorse per il medesimo anno

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione dell'ipotesi: 20/11/2024

Periodo temporale di vigenza : Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Tenuto conto che con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione 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 con il presente CCDI si è provveduto alla definizione per l'anno 2024 del 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.

Composizione della delegazione trattante:

**Parte Pubblica** (ruoli/qualifiche ricoperti):

- Dott. Adriano Bei (Direttore Generale) – presidente
- Dott. Danilo Montagano (Dirigente del Servizio Gestione del Personale e Funzioni Generali) - membro
- Dott. Alberto Orvietani (Dirigente del Servizio Finanziario) – membro

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, UIL, DIREL, DIRER, UNSCP

**Organizzazioni sindacali firmatarie:**

- Per la CGIL FP: ing. Giovanni Solinas
- Per la CISL FPS: Luisa Casci
- Per la UIL – Giulia Mariani

## **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

Soggetti destinatari: Tutto il personale con qualifica dirigenziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

### **Art. 1 - Campo di applicazione.** (Art. 1 del CCNL 16.07.2024)

Il contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Perugia con qualifica dirigenziale.

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d. lgs. n. 165/2001.

### **Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.** (Artt. 2 e 8 del CCNL 16.07.2024)

Il contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

Il contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:

- a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
- b) per l'eventuale definizione 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;
- c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione 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.

### **Art. 3 - Pari opportunità.**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie attività, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

### **Art. 4 - Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti**

L'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del piano di formazione generale dell'Ente.

Il piano deve essere improntato alla necessità favorire l'evoluzione professionale, l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari di modernizzazione e di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie ai fini di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza.

### **Art. 5 - Applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. lgs. 81/08 e successive modifiche.**

Per quanto attiene agli adempimenti previsti dal D.lgs. 81/08 e s.m.i. per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro si rinvia agli atti e documenti predisposti nell'Ente a tale specifico fine.

# **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

## **TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI - Capo I - Sistema delle relazioni sindacali**

### **Art. 6 - Obiettivi e strumenti. (Art. 3 del CCNL 16.07.2024)**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

### **Capo II - Diritti sindacali - Art. 7- Diritto di assemblea. (Art. 10 del CCNL 16.07.2024)**

Per la disciplina dell'assemblea resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e Permessi sindacali nel tempo vigente.

Il personale destinatario del presente contratto ha diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite procapite previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigente.

### **Art. 8 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.**

Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa secondo le procedure descritte nell'articolo.

## **TITOLO III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI - Art.9 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica. (Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)**

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6 del medesimo articolato cui si rinvia.

### **Art. 10-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 (Art. 35, comma 1, lett. a), del CCNL 16,07.2024)**

Le Parti, convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Perugia indicata nella tabella che segue.

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	454.703,17	63,20%
Retribuzione di risultato	264.775,32	36,80%
Totale	719.478,49	100%

## **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2024 non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

**Art. 11-Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - (Art. 35, comma 1, lett. b), del CCNL 16.07.2024)**

La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo quanto previsto dalla vigente metodologia adottata dall'Ente. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

**Art. 12 – Incarichi ad interim e aggiuntivi  
(Artt. 35, comma 1, lett. c), e 40 del CCNL 16.07,2024)**

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e comunque per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese, un importo di valore pari al 25% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

**Art. 13 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato. (Art. 23 del CCNL 16.07.2024)**

Ad una percentuale del 7% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto la valutazione massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.

La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance dirigenziale dell'anno di riferimento.

In caso di parità, si terrà conto dei criteri in ordine di priorità stabiliti dal medesimo articolato.

**Art. 14 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato. (Art. 35, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 16.07.2024)**

In conformita' al principio di onnicomprensivita' del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come recepite dal vigente CCNL e per quanto di interesse dalla Provincia di Perugia sono le seguenti :

a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:

## **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
- b) risorse per onorari professionali per i Dirigenti Avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore la ricorrere delle condizioni di legge e regolamentari;
- c) proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992;
- d) incentivi per le funzioni tecniche in applicazione dell'articolo 8, comma 5, del decreto legge 24/02/2023, n.13
- e) attività di collaudo svolte per altre pubbliche amministrazioni e attività di membro del collegio tecnico consultivo su nomina di altre pubbliche amministrazioni;

Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui al presente articolo si rinvia ai Regolamenti adottati previo confronto con le organizzazioni sindacali o contrattazione.

Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	10% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	20% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49% della retribuzione di risultato	75% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	100% della retribuzione di risultato.

Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di ridefinire la presente disciplina.

Per le attività di collaudo svolte per conto di altre amministrazioni, il 50% del compenso spettante al dipendente incaricato del collaudo è versato, ai sensi dell'articolo 61, comma 9, della L.133/2008 e della circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n.36/2008, ai rispettivi fondi per il finanziamento del trattamento economico accessorio e viene attribuito nella misura del 70% ai soggetti che hanno svolto l'incarico. Il dirigente che gestisce l'attività di collaudo è tenuto a trasmettere al Servizio cui fa capo la gestione del personale la documentazione relativa all'incasso delle somme di cui trattasi ai fini del relativo versamento al fondo e conseguente ripartizione. Anche le disposizioni del presente comma sono applicate con riferimento al momento della liquidazione dei compensi anziché a quello della loro maturazione.

## **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

Per le attività di membro del collegio tecnico consultivo svolte per conto dell'Ente il 50% del compenso spettante al dipendente incaricato calcolato secondo quanto previsto dalle norme vigenti in materia transita per il fondo di cui all'articolo 57 del CCNL 17/12/2020 ed è attribuito in aggiunta alla retribuzione di risultato del dirigente incaricato. L'erogazione avviene nell'anno in cui sono portate a termine le attività del predetto collegio previa apposita comunicazione inoltrata al Dirigente cui compete la gestione del personale da parte del dirigente responsabile della spesa cui si riferisce l'intervento per il quale si è resa necessaria la costituzione del collegio stesso.

Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita (ma sempre riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente), integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti secondo la disciplina dell'art.57 del medesimo CCNL, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato del dirigente che ha reso la prestazione una quota pari al 70% di quanto incassato dall'Ente per l'esercizio dei predetti incarichi.

### **Art. 15 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.**

(Artt. 35, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020 come modificato dall'articolo 44 del CCNL 16/7/2024)

Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

### **Art. 16 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero,**

(Art. 35, comma 1, lett. f), del CCNL 16.07.2024)

Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti ipotesi di esonero:

- a) Dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale provinciale;
- b) Dirigenti delle seguenti strutture addette ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):

- Servizio adibito alla gestione del personale;

- Servizio adibito ai Sistemi informativi

per il periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 11). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare.

c) Dirigenti delle strutture addette al servizio di protezione civile.

d) Dirigenti del Servizio cantieri e manutenzione immobili limitatamente all'adozione di misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini;

e) Dirigente del Servizio di Polizia provinciale da assicurare con un nucleo di personale adeguato limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime;

f) Dirigente del Servizio adibito a funzioni ambientali relativamente ai provvedimenti amministrativi indifferibili ed urgenti e all'attività di vigilanza ambientale.

**Art. 17 - Clausole finali.** Per quanto non previsto dal contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali

## **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

di lavoro vigenti.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla Contrattazione Intervento dell'Organo di controllo interno.

Il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato certificazione positiva alla costituzione del fondo di cui alla determinazione n.2599/2024 con proprio verbale n.117 del 25/10/2024.

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

L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs.150/2009 è stato assolto nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito web della Provincia

Il PEG/piano della performance anno 2024 è stato adottato con deliberazione del Presidente della Provincia n. 315 del 28/12/2023.

Con deliberazione del Presidente della Provincia n. 43 del 28/11/2023 si è approvato il DUP 2024/2026. Nella determinazione delle risorse che costituiscono il fondo si è tenuto conto delle sole risorse espressamente previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro senza alcuna integrazione a carico dell'Amministrazione.

Con la deliberazione n. 100/2024 è stato autorizzato l'incremento delle risorse finalizzate al finanziamento del Fondo per la contrattazione decentrata in virtù del comma 3 dell'art. 79 CCNL 2019 - 2022 ed in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021

### Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

#### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il contratto integrativo regola nella prima parte gli aspetti di carattere normativo e nella seconda quelli riferiti alla destinazione del fondo per la contrattazione integrativa, provvedendo alla individuazione delle risorse per il finanziamento della retribuzione e di risultato della dirigenza, nei limiti dell'importo disponibile e alla individuazione degli incentivi cumulabili con la retribuzione di risultato.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Per l'anno 2024 il fondo per la retribuzione di posizione e risultato viene ripartito come segue:  
Retribuzione di posizione: € 454.703,17 – Tale importo corrisponde al finanziamento di tutte le posizioni previste nell'organizzazione dell'Ente di cui alla deliberazione n.249/2022 – Le stesse sono state solo parzialmente utilizzate a tale titolo nel 2024 in considerazione delle procedure e delle tempistiche previste per la copertura dei posti dirigenziali individuati nell'organigramma. Quanto non utilizzato a titolo di retribuzione di posizione verrà destinato nell'anno 2024 al finanziamento delle retribuzione di risultato.

Retribuzione di risultato: € 259.122,34 cui si aggiungono i Compensi per collaudi: € 5.652,98  
Totale risorse: € 719.478,49

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina abrogazioni implicite.

#### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

## **Contratto decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Perugia – Triennio normativo 2024 – 2026 - annualità economica 2024 – Relazione illustrativa**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, le prestazioni rese dal personale dirigenziale sono valutate secondo il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance.

### F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del contratto, non essendo previsto alcuno stanziamento di somme connesse con un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza rispetto allo standard preesistente, si propone di premiare il raggiungimento degli obiettivi affidati alle singole strutture con gli atti di programmazione generale.

Perugia, 22/11/2024

F.TO Il Dirigente del Servizio  
Gestione del Personale e Funzioni Generali  
Dott. Danilo Montagano