



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE

## **DELIBERA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 25 MAGGIO 2017**

Il giorno 25 maggio 2017, alle ore 14:00, presso la sede dell'Ufficio di supporto al Nucleo di Valutazione, in Piazza San Marco n. 4, previa regolare convocazione prot. n. 74645 fasc. 2017-II/15.6 del 18/05/2017, si è riunito il Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi di Firenze.

Sono presenti: il Coordinatore, Prof. Enrico Marone e i Membri: Prof. Tomaso Francesco Giupponi, Prof. Simone Guercini, Prof.ssa Carla Rampichini, Dott.ssa Deborah Agostino, Dott. Paolo Tessitore, Sig. Matteo Sandrucci e Sig. Luca Svolacchia.

E' assente giustificata la Dott.ssa Cristiana Rita Alfonsi.

Le funzioni di Presidente sono esercitate dal Coordinatore, quelle di Segretario dalla Dott.ssa Claudia Conti.

Sono altresì presenti la Dott.ssa Chiara Brusco e la Sig.ra Silvia Roffi dell'Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione.

I presenti si sono riuniti per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Approvazione del verbale relativo alla seduta del 21/04/2017;
3. Parere per l'accREDITAMENTO dei dottorati di ricerca - ciclo XXXIII;
4. Monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance 2017;
5. Parere sul passaggio di settore scientifico disciplinare;
6. Parere sul questionario relativo all'indagine sul benessere organizzativo.

### **OMISSIS**

#### **4. MONITORAGGIO DELL'AVVIO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE 2017**

**Delibera n. 15**

Il Nucleo di Valutazione,

- ✓ visto il D. lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ed in particolare l'art. 10, comma 1, lettera b), l'art. 14, comma 4, lettera c), l'art. 15, comma 2, lettera b);
- ✓ vista la L. 240 del 30 dicembre 2010 in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario;
- ✓ vista la delibera CiVIT n. 6/2013;
- ✓ vista la delibera CiVIT n. 23/2013;
- ✓ viste le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane, deliberate dall'ANVUR il 20 luglio 2015;

- ✓ viste le Linee guida 2017 per la redazione della Relazione dei Nuclei di Valutazione pubblicate sul sito web dell'Anvur in data 22/05/2017;
- ✓ considerato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24/02/2017;
- ✓ visto il Piano Strategico dell'Ateneo approvato dal Senato Accademico il 28/01/2016 e dal Consiglio di Amministrazione il 05/02/2016;
- ✓ esaminato il Piano Integrato della Performance 2017-2019 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24/01/2017;
- ✓ tenuto conto delle informazioni presenti nell'applicativo informatico dell'Ateneo dedicato alla misurazione e valutazione delle performance amministrativa;

### **DELIBERA**

in accordo con quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lettera r) della L. 240/2010 e dall'art. 4 comma 2 lettera c) del D.Lgs 150/2009 il Nucleo di Valutazione deve svolgere, le "funzioni di monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi", al fine di verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi assegnati durante il periodo di riferimento ed al fine di proporre, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

#### **Pianificazione strategica**

Nel corso del 2016, che ha rappresentato indubbiamente un anno di grande importanza per la gestione della performance, l'Ateneo si è dotato di tutti gli strumenti necessari ad una gestione del relativo ciclo annuale in linea con le indicazioni normative e le Linee Guida dell'ANVUR, sia in merito ai contenuti sia in merito alla tempistica (vedi, ad es., il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, rivisto nel 2017).

Presupposto di tale assetto è stato senz'altro il Piano Strategico 2016-2018, adottato nel 2016, che ha rappresentato e rappresenta la base per la successiva definizione dei piani integrati di performance annuali: *anche nel 2017, anno in oggetto, si è quindi provveduto a declinare il Piano Integrato 2017-2019 a partire da una visione strategica, in una logica di "cascading" tesa ad assicurare coerenza ed unitarietà all'azione di governo.*

Come già evidenziato nel corso delle attività di monitoraggio del 2016, nel processo di definizione del piano strategico triennale, pur non risultando sempre formalizzati, si rileva come siano stati attivati numerosi contatti e confronti con i principali stakeholder, sia "esterni" che "interni" (tra i quali, studenti, comunità scientifica, MIUR, etc.). Per i primi, in particolare sul versante delle azioni strategiche connesse alla ricerca scientifica, terza missione e internazionalizzazione, si segnalano contatti con gli enti locali, (tra cui la Regione Toscana attraverso la rete regionale per la ricerca) e con le principali associazioni di categoria, sia a livello provinciale che regionale.

L'individuazione degli obiettivi ha tenuto conto anche degli esiti delle indagini sulla "Customer Satisfaction" condotte negli ultimi anni (benessere organizzativo, questionario "Customer Service" sui servizi amministrativi svolti dai Dipartimenti, questionario MIP "Good Practice" sull'efficacia

percepita dei servizi di ateneo). Particolare attenzione è stata rivolta, poi, all'opinione degli studenti.

Per quanto riguarda il 2017, pur in assenza di un formale aggiornamento del Piano Strategico, il Piano Integrato 2017-2019 aggiorna e amplia la portata degli obiettivi già pianificati sul triennio ad opera del precedente Piano Integrato 2016-2018, anche alla luce dei monitoraggi svolti sugli obiettivi in corso di realizzazione nell'annualità 2016 e delle eventuali azioni correttive, anche su segnalazione del Nucleo di Valutazione.

Parallelamente, l'Ateneo ha adottato nel dicembre 2016 la programmazione triennale 2016-2018 (di cui al D.M. 635/2016) volta ad individuare, in coerenza con alcuni degli obiettivi del Piano Strategico 2016-2018, alcune linee di intervento su cui concentrare la richiesta di finanziamento da parte del MIUR.

*Nel complesso, la fase iniziale del ciclo ha previsto un significativo coinvolgimento degli attori dell'Università che è seguito anche a livello della predisposizione del Piano Integrato, seppure con livelli di interazione e coinvolgimento diversi (si evidenzia, ad esempio, un coinvolgimento non ancora pieno dei Dipartimenti).*

#### **Piano integrato della performance e obiettivi operativi**

L'Ateneo ha predisposto un Piano Integrato 2017-2019 che, seguendo anche le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANVUR del 2015, prevede, oltre alle informazioni di carattere generale dell'Ateneo, quattro sezioni rispettivamente dedicate ai seguenti ambiti:

1. Performance strategica
2. Performance organizzativa
3. Misure di prevenzione del rischio
4. Performance individuale

Il Piano Integrato al proprio interno ricomprende le azioni richieste dal Piano Nazionale Anticorruzione rendendole coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, nell'ottica di rendere effettivamente operative le misure di prevenzione ivi previste. Vengono individuati, inoltre, specifici obiettivi organizzativi relativi all'adozione di misure per la prevenzione della corruzione.

Il coinvolgimento della dirigenza alla redazione del Piano Integrato ed alla realizzazione delle attività programmate avviene attraverso la partecipazione diretta al processo di definizione e attuazione del ciclo di gestione della performance. Particolarmente significativo, in questo senso, è stato l'avvio dell'applicativo "Performance", nato nel 2016 e in corso di ulteriore implementazione, che rappresenta un'importante base dati cui poter accedere per monitorare l'avvio, la gestione e il raggiungimento dei diversi obiettivi assegnati a Dirigenti, Responsabili Amministrativi di Dipartimento (RAD) e altro personale t/a, e di cui si auspica la prossima estensione anche agli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

La base dati, di grande rilevanza e potenzialità, necessita però senz'altro di un aggiornamento più tempestivo, dal momento che un numero significativo di schede di obiettivi assegnati risultano al momento ancora in via di accettazione, e a volte rispetto ad attività la cui conclusione è prevista nella prima parte dell'anno.

Le schede accettate, ad oggi, in riferimento alle varie categorie ed al numero totale di schede presenti sul portale per ognuna di esse, risultano le seguenti:

- Dirigenti: 17 schede totali, 12 accettate;
- RAD: 21 schede totali, 1 accettata;
- EP: 41 schede totali, 11 accettate;
- EP senza responsabilità: 157 schede totali, 34 accettate;
- D con responsabilità: 11 schede totali; 2 accettate.

Anche ammettendo che altre procedure di accettazione si siano nel frattempo concluse, il portale, quale unica banca dati sulla performance di Ateneo, dovrebbe sempre riportare la situazione effettiva e in tempo reale.

Consapevoli del principio di "rotazione" degli incarichi dirigenziali che ha ispirato l'amministrazione a partire dal 2016, *sarebbe comunque necessario rendere maggiormente tracciabili il momento esatto e la motivazione di eventuali modifiche degli obiettivi originariamente assegnati, anche per poterne cogliere al meglio le cause "esogene" o "endogene". Inoltre, l'applicativo in uso attualmente non permette di cogliere in modo immediato i cambi di incarico del personale in corso d'anno.* Questo non consente di evidenziare in maniera sufficiente quanto svolto nel periodo relativo al vecchio incarico né, in riferimento a colui che acquisirà la carica, dà la possibilità di capire lo *status* dell'area acquisita. Ciò porta ad una rappresentazione complessiva di non facile lettura, causando potenziali sovrapposizioni tra le schede di coloro che si succedono in un medesimo incarico nel corso dell'anno (come nel caso di più schede attribuite ad un medesimo dirigente).

Il processo di declinazione degli obiettivi strategici e direzionali nel più ampio e articolato sistema operativo del piano performance appare sviluppato in modo coerente: possiamo quindi affermare che gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico.

Dal punto di vista generale, si riscontra un'adeguata coerenza tra gli obiettivi strategici di riferimento e gli indicatori selezionati.

I supporti informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione di questi sono adeguatamente individuati in:

- 1) le banche dati del MIUR, in particolare l'Anagrafe degli Studenti che gestisce i dati sulle carriere;
- 2) la banca dati del MIUR che gestisce dati su mobilità internazionale degli studenti, stage e tirocini, dotazione di personale docente e tecnico amministrativo ed assegnisti di ricerca dei Dipartimenti e per attività di ricerca scientifica;
- 3) la Banca dati del Personale (CINECA) che gestisce i dati di carriera dei docenti universitari.

Ancora una volta, tuttavia, *si rileva la perdurante assenza di un'adeguata implementazione di una reportistica che permetta di estrarre informazioni dalle banche dati citate in modo univoco e integrato*: la misurazione è pertanto spesso affidata ad un lavoro di interrogazione manuale e successiva ricostruzione, che ancorché meritorio, presenta inevitabili problemi di tempestività, rischi di interpretazione soggettiva, disallineamento dei dati, ecc.

Ancora *scarsamente esplicitato appare il sistema attraverso il quale sono individuati i valori di target*, i quali, anche se opportunamente sempre presenti, risultano tuttavia, per la maggior parte, definiti non sulla base di valori di *benchmark*, ma a partire da valori storici di cui, però, non viene riportato il quadro evolutivo. Si riscontra inoltre ancora *la presenza di target definiti sulla base del rispetto di semplici scadenze temporali*, che da sole non possono tuttavia essere considerate un adeguato parametro di misurazione. *Si auspica quindi la definizione di una più dettagliata scansione temporale dei processi diretti al perseguimento degli obiettivi*.

### **Processo di pianificazione e profili di integrazione**

Dall'esame documentale si evince come nell'Ateneo sia maturata una notevole consapevolezza di dover sviluppare un processo di gestione della performance il più possibile integrato a livello dei diversi strumenti e attori coinvolti. Questo percorso segna necessariamente tappe progressive e prevede tipicamente resistenze, come quelle evidenziate dal Piano Integrato 2017/2019, tuttavia si evince come l'Ateneo abbia applicato le direttive ANVUR in modo non adempimentale, e avendo attenzione al miglioramento della qualità dei servizi resi.

Interessante è stato lo sforzo dell'Ateneo di inquadrare la discussione sui processi di pianificazione e gestione della performance in un contesto nazionale, come testimonia la partecipazione a tavoli di lavoro quali il già citato progetto "Good Practice", e l'organizzazione da parte dell'Università di Firenze del Convegno RAU dei Responsabili amministrativi degli Atenei, tenutosi nel mese di settembre 2016 e focalizzato sui temi della performance e della valutazione.

Il ruolo della Dirigenza nel processo è esplicito e rilevante, come testimoniato dal conferimento agli stessi di obiettivi di miglioramento con diretto collegamento al Piano strategico, al Piano triennale MIUR, e al Piano anticorruzione, in aggiunta ad altri obiettivi manageriali riguardanti il bilancio, a testimonianza dello sforzo di creare una base comune rispetto ai diversi piani di lavoro o documento di indirizzo dell'Ateneo.

Anche il ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione può venire esercitato dal Nucleo con una funzione di accompagnamento attivo e di stimolo al miglioramento. Questo è testimoniato dal ruolo di valutazione assunto dall'Organo fin dalla valutazione del Piano integrato in fase di avvio, aspetto che supera il mero approccio adempimentale, non essendo di fatto previsto dalla linee guida ANVUR. Medesima interazione attiva si registra attraverso la valutazione che il Nucleo svolge sul bilancio preventivo e consuntivo, aspetto non sempre implementato negli atenei del Sistema Universitario, e maggiormente strutturato presso l'Università di Firenze, essendo previsto dal Regolamento interno per l'Amministrazione, Finanza e Contabilità.

*Su questo ambito si raccomanda all'Ateneo di proseguire nella fase di miglioramento del livello di integrazione tra la gestione degli obiettivi e l'analisi di impiego delle risorse, attraverso la creazione di un nesso che mostri il legame tra risorse impiegate (anche in termini di personale) e obiettivi*

*raggiunti, come evidenziato già nella relazione di valutazione di avvio del ciclo della performance dello scorso anno e nel Piano Integrato dallo stesso Ateneo.*

Dall'esame del funzionamento del processo si evincono quindi i seguenti aspetti strutturali, che in larga parte qualificano la natura integrata del ciclo:

- a) Declinazione chiara del ciclo, degli attori coinvolti e dei tempi;
- b) Presenza di uno schema organizzativo che privilegia la gestione per processi a quella per funzioni, aspetto che facilita l'individuazione degli obiettivi rilevanti per gli utenti finali;
- c) presenza del collegamento tra performance, trasparenza ed anticorruzione (come da Linee Guida ANVUR), il tutto inquadrato nella cornice alla pianificazione strategica di Ateneo, della programmazione triennale del MIUR e della pianificazione economico finanziaria;
- d) coerenza tra i diversi livelli di pianificazione del piano integrato (dalla performance di Ateneo a quella individuale);
- e) volontà di attuare una più completa integrazione tra ciclo performance e bilancio.

A livello di attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, si evidenzia una coerenza tra l'impianto teorico delineato, l'attuazione dello stesso a livello di piano e la conseguente evoluzione che si può apprezzare in particolare nella procedura di gestione degli obiettivi del personale, che sono coerenti con in il Piano Integrato (come verificato dalle schede di valutazione di Dirigenti e RAD) e che permettono ai soggetti valutatori di seguire l'andamento degli obiettivi assegnati ai valutati.

*Rispetto a quest'ultimo livello del ciclo di pianificazione, ovvero quello delle schede, si evidenzia un'articolazione degli obiettivi che copre efficacemente i principali ambiti di riferimento della pianificazione integrata (performance, trasparenza e anticorruzione, sviluppo del personale, gestione manageriale delle risorse, attuazione degli obiettivi strategici dell'organizzazione), sebbene in un quadro che vede ancora l'impiego di indicatori basati principalmente sulla misurazione dell'output o caratterizzati da metriche basate su indicatori soggettivi, come esposto di seguito.*

*Per migliorare questo aspetto può aver senso puntare allo sviluppo di sistemi informativi direzionali capaci di offrire dati utili ai processi decisionali, come evidenziato in più punti nello stesso Piano Integrato, aspetto che consentirebbe di disporre in sede di valutazione di metriche maggiormente oggettive.*

### **Assegnazione obiettivi e valutazione individuale**

La struttura complessiva degli obiettivi individuali tiene conto dei principi definiti nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (2017), che prevede cinque ambiti differenti di valutazione (variabili in funzione del soggetto valutato):

- performance organizzativa (ambito previsto solo per il Direttore Generale);
- capacità manageriali e comportamenti organizzativi;
- performance individuale di funzione;
- performance Individuale su azioni derivanti da Piano Strategico;

- coinvolgimento su progetti (ambito previsto solo per il personale di categoria B, C e D senza incarico)

Questa impostazione degli obiettivi ed indicatori per aree facilita la coerenza e l'allineamento tra linee strategiche, programmazione triennale e performance organizzativa ed individuale. Tale coerenza viene inoltre garantita dalla già segnalata adozione di un approccio a cascata che, a partire dalla pianificazione strategica di Ateneo, identifica obiettivi organizzativi, operativi ed individuali.

*Rispetto all'integrazione tra gli obiettivi individuali ed il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, viene specificato che il 10% degli obiettivi individuali all'interno dell'area "valutazione della performance individuale" deve far riferimento ad obiettivi nel piano prevenzione corruzione. Tuttavia il sistema non consente attualmente di evidenziare questi obiettivi in maniera univoca attraverso caratteristiche grafiche che li mettano in risalto rispetto agli altri assegnati.*

Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore come sottolineato più volte sia nel Piano Integrato 2017-2019 che nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Questa negoziazione degli obiettivi e l'intero processo di assegnazione-monitoraggio-valutazione della performance individuale è stato reso più fluido grazie all'adozione dell'applicativo dedicato alla gestione del ciclo della performance.

*Tuttavia, si sottolinea che rispetto alla modalità di negoziazione e condivisione degli obiettivi tra valutato e valutatore, sono presenti aree di miglioramento.* Infatti, i risultati dell'indagine condotta sul Benessere Organizzativo evidenziano che la macrosezione sul "grado di condivisione del sistema di valutazione" registra i punteggi più bassi, sebbene in linea con quelli degli altri atenei ed in lieve miglioramento rispetto alla rilevazione dell'anno precedente. Il risultato di questa indagine può pertanto stimolare un'ulteriore riflessione sulle modalità di condivisione e negoziazione degli obiettivi.

Analizzando le schede individuali, si apprezza senz'altro lo sforzo di garantire l'allineamento della performance individuale con le attività operative e strategiche.

Inoltre, si evidenziano alcuni punti di possibile miglioramento, legati alla selezione degli indicatori e definizione dei target.

*Un primo punto di miglioramento è rappresentato dalla scelta degli indicatori.* La maggior parte degli indicatori proposti si focalizza sulla misurazione dell'output, in termini di volumi prodotti. Questo è senz'altro un aspetto rilevante in quanto fornisce evidenza della mole di lavoro del singolo individuo, ma, *in un'ottica di valutazione del contributo del singolo, potrebbe essere utile selezionare anche indicatori in grado di evidenziare l'efficacia e l'efficienza del risultato.* Inoltre, alcuni indicatori potrebbero essere formulati in modo differente (ad esempio l'indicatore "elaborazione del progetto" o "flusso di processo") in quanto risultano difficilmente assimilabili ad indicatori e, di conseguenza, difficilmente misurabili.

*Un secondo punto di miglioramento è relativo alle metriche scelte per gli indicatori, che spesso sono rappresentate da valutazioni che presentano alti gradi di discrezionalità (i.e. grado % di conseguimento dell'obiettivo).* Queste metriche potrebbero essere sostituite da altre legate alla

misurazione della qualità percepita od oggettiva del risultato prodotto dall'individuo (ad es. valutazioni di "Customer Satisfaction", tempi di svolgimento delle pratiche o conformità dei risultati prodotti rispetto alle aspettative).

*Un terzo punto di miglioramento è rappresentato dall'identificazione di obiettivi trasversali a più aree. L'utilizzo dell'applicativo "Performance" ha senz'altro facilitato la negoziazione ed il monitoraggio della performance individuale. Tuttavia, si riesce difficilmente ad isolare, dal sistema attualmente in uso, la presenza di eventuali obiettivi trasversali a più aree ed i soggetti simultaneamente coinvolti nel raggiungimento dello stesso. In ottica di integrazione tra performance individuale ed organizzativa, si potrebbe pensare ad introdurre dei meccanismi che enfatizzino tale trasversalità.*

Più in generale, al fine di migliorare la tracciabilità delle informazioni, appare auspicabile concentrare l'attenzione su un numero minore di obiettivi. Dall'analisi delle schede di valutazione individuali si riscontra un numero di obiettivi per singoli dirigenti a volte elevato, con situazioni che presentano una cospicua parcellizzazione, essendo frequenti obiettivi che presentano un peso del 5% (in un caso fino ad 8 obiettivi). Appare pertanto auspicabile ridurre il numero, focalizzando l'attenzione sugli aspetti considerati prioritari o su quelli trasversali, declinando eventualmente uno stesso obiettivo in termini di indicatori che possano rispondere alle diverse sollecitazioni del Piano integrato (performance, efficienza economica, trasparenza, gestione dei rischi, ecc...).

### **Pari opportunità**

L'Ateneo, nella gestione della performance e redazione dei relativi documenti, pone particolare attenzione al tema delle pari opportunità. Questa attenzione è visibile a più livelli: nel Piano Integrato, nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nelle azioni promosse dal Comitato Unico di Garanzia.

Nel Piano Integrato 2017-19 si sottolinea il commitment dell'Ateneo nella garanzia delle pari opportunità nella gestione dell'attività didattica e nelle modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali; questa attenzione è visibile in termini di impegno da parte dell'Ateneo, ma anche nel processo di declinazione degli obiettivi strategici in operativi. Inoltre, nel Piano Integrato, si sottolinea l'adesione al progetto nazionale "Good Practice" anche in riferimento alla rilevazione sul Benessere Organizzativo in modo da beneficiare di un benchmarking nazionale rispetto alla qualità della vita ed al benessere sul luogo di lavoro, aspetti rilevati tramite la somministrazione di un questionario on-line. I risultati di tale indagine evidenziano un posizionamento dell'Ateneo fiorentino sostanzialmente allineato alla media degli altri Atenei, con uno scarto positivo sui punteggi relativi alla sezione "discriminazioni".

L'attenzione alle pari opportunità è richiamata anche nel documento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, dove si sottolinea la finalità del sistema di promuovere le pari opportunità nel processo di identificazione e assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali.

Un ruolo fondamentale nella garanzia delle pari opportunità è rappresentato dal Comitato Unico di Garanzia, che ha rinnovato nel 2017 i propri membri. *Rispetto alle attività svolte, queste sono sintetizzate nel piano triennale delle azioni positive 2014-2017 ed il piano integrato mette in luce la*



*sperimentazione del telelavoro (smart working) come risultato tangibile delle azioni pianificate dal Comitato.*

**Qualità dei servizi**

L'impegno dell'Ateneo sul punto appare solo parziale, evidenziandosi l'individuazione di standard qualitativi dei servizi esclusivamente in relazione ad alcune strutture specifiche dell'Ateneo (ad es. Museo di storia naturale, Sistema bibliotecario, Servizi informatici), come evidenziato anche dalla sezione web "Amministrazione trasparente" dell'Università di Firenze.

***OMISSIS***

Alle ore 17:15 il Presidente, non essendoci altri punti da trattare, dichiara chiusa la seduta. Della medesima viene redatto il presente verbale - approvato seduta stante limitatamente alle determinazioni assunte - che viene confermato e sottoscritto come segue:

**F.to Il Presidente**

*Enrico Marone*

**F.to Il Segretario**

*Claudia Conti*