

I  
- - -  
U  
- - -  
A  
- - -  
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

Università Iuav di Venezia - Archivio Generale  
REPERTORIO CONTRATTI  
Repertorio n. 582 / 2016  
Prot. n. 7168 del 26/06/2016  
Anno ..... Tit. 1 CI 10 Fasc. ....

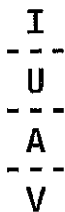
## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2013

UNIVERSITA' IUAV DI VENEZIA

fr

fr  
am of  
B  
R



Università Iuav di Venezia

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

**Indice:**

Norme generali

Campo di applicazione e durata

Art.1

Procedure di ratifica

Art. 2

Formazione

Art. 3

Turni, reperibilità e straordinario

Art. 4

Servizi sociali

Art. 5

Telelavoro

Art. 6

Conto terzi

Art. 7

Criteri generali di incentivazione

Art. 8

Ripartizione delle risorse art.87 CCNL

Art. 9

Ripartizione delle risorse art.90 CCNL

Art. 10

Criteri generali ai fini della progressione economica all'interno della categoria

Art. 11

Indennità accessoria mensile

Art. 12

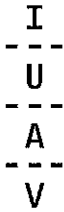
Indennità di responsabilità

Art. 13

Monitoraggio dei processi dell'organizzazione

Art. 14

*Handwritten signatures and initials:*  
sf. am of g  
AR  
AR



Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

Il presente CCI tiene conto delle seguenti norme e contratti:

CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato il 16 ottobre 2008 e quello relativo al biennio economico 2008-2009 siglato in data 12 marzo 2009;

la Legge 6 agosto 2008, n. 133, e in particolare l'art. 67 comma 5 che prevede a decorrere dal 2009

la riduzione del 10% del Fondo per il salario accessorio, calcolato sul Fondo certificato per il 2004;

il Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella Legge 30 luglio 2010, n. 122, e in particolare l'art. 9;

il Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito nella Legge 15 luglio 2011, n. 111, e in particolare l'art. 16;

l'intesa sul lavoro pubblico tra il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, Le Regioni, le Province e i Comuni, le Organizzazioni sindacali del 3 Maggio 2012.

**Art. 1**

**Campo di applicazione e durata**

1. Il presente C.C.I. dispone sulle materie così come previste dal CCNL vigente.
2. Le premesse richiamate nel presente Contratto Collettivo Integrativo (in seguito C.C.I.) ne costituiscono parte integrante e sostanziale e hanno, a ogni effetto, valore di Accordo.
3. Il presente contratto integrativo ha validità per l'anno 2013.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo integrativo.

**Art. 2**

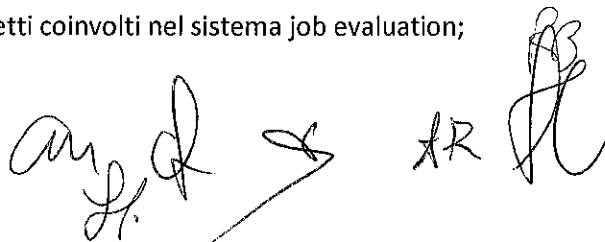
**Procedure di ratifica**

1. L'ipotesi di C.C.I. siglato dalle delegazioni viene confermato sulla base dei seguenti atti:
  - controllo da parte del Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 40-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
  - autorizzazione del Consiglio di amministrazione al Presidente della delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto, trascorsi 15 giorni senza rilievi da parte del Collegio;
  - approvazione da parte dell'Assemblea del personale tecnico e amministrativo;
  - sottoscrizione definitiva del C.C.I. da parte delle delegazioni.
2. Il testo sottoscritto viene trasmesso all'ARAN.

**Art. 3**

**Formazione**

1. Le parti concordano di programmare le attività di formazione e aggiornamento secondo i seguenti indirizzi:
  - a) formazione organizzativa, finalizzata all'accrescimento di competenze legate allo sviluppo del sistema organizzativo e al miglioramento dei processi lavorativi (sviluppo dei processi istituzionali, supporto ai ruoli organizzativi e alle comunità di conoscenze, organizzazione per processi e gestione dei progetti);
  - b) formazione specialistica, finalizzata allo sviluppo di esperienze, conoscenze e tecniche specifiche, legate alle discipline di riferimento del ruolo svolto e all'ambito organizzativo di riferimento (percorsi formativi per area o comunità professionale e gestione di percorsi individuali);
  - c) apprendimento pratico, finalizzato all'acquisizione di conoscenze e tecniche per l'impiego di strumenti applicativi di base (gestione basi dati, elaborazione dati e report, strumenti informatici, gestione delle informazioni, nuovi software);
2. Dal 2014 le risorse per la formazione e l'aggiornamento saranno attribuite a specifici piani di formazione proposti dalle aree dirigenziali armonizzati dalla Direzione Generale e preventivamente trasmessi alla RSU.  
Le attività di addestramento necessarie per l'introduzione di nuove procedure e nuove modalità operative non graveranno, sui fondi per le voci previste dal presente articolo.
3. Le parti concordano di prevedere eventuali convenzionamenti con altre università o istituzioni per l'accesso a corsi di formazione e per l'utilizzo di centri specialistici e laboratori, anche linguistici.
4. Le parti si impegnano a stabilire le modalità per l'istituzione di un albo dei formatori del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo.
5. Dal 2014 di ogni evento formativo, collettivo e individuale, viene data informazione successiva alla RSU con l'indicazione dettagliata dei partecipanti e dei costi.
6. La formazione manageriale dovrà essere rivolta a tutti i soggetti coinvolti nel sistema job evaluation;

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'AR' on the right.

**Art. 4**

**Turni, reperibilità e straordinario**

1. Le parti concordano di definire a partire dal 2014 le tipologie di orario che presentino le caratteristiche di lavoro in turno e, successivamente, quali sono le strutture e posizioni organizzative che adotteranno il lavoro a turni.
2. Le parti concordano di ripartire, annualmente, le risorse per il lavoro straordinario tra le strutture con una prima assegnazione in relazione alle unità di personale assegnate (in servizio a tempo pieno o con part-time verticale), pari al 40% del monte ore totale previsto, al fine di garantire la gestione delle emergenze. La restante assegnazione avverrà sulla base della presentazione di richieste motivate, mettendo a disposizione della Direzione Generale una quota di risorse pari al 10% del monte ore totale per eventuali ulteriori assegnazioni, da autorizzare in corso d'anno, in relazione a:
  - ragioni organizzative (picchi di attività, nuove attività di carattere temporaneo);
  - ragioni sostitutive (assenze prolungate per malattia e/o maternità in periodi di attività consistente);
  - motivazioni progettuali (legate alla realizzazione di progetti approvati dalla Direzione Amministrativa).
3. Per usufruire di ulteriori assegnazioni, i dirigenti di area dovranno presentare richiesta motivata alla Direzione Generale con quantificazione delle ore necessarie.
4. La Direzione Generale valuta la congruenza della richiesta, consolidandola con le altre, e autorizza l'eventuale ulteriore assegnazione.
5. Per l'anno 2013, le risorse assegnate per lavoro straordinario non ancora autorizzato alla data di sottoscrizione del presente Contratto, saranno autorizzate secondo quanto previsto ai commi 2 e 3 del presente articolo.
6. Il rendiconto trimestrale verrà inviato per conoscenza alla RSU.
7. Il limite pro capite viene confermato in 40 ore bimestrali, nel rispetto del monte ore annuo pro capite di 240 ore.
7. Al fine di assicurare la pronta disponibilità del personale preposto ad intervenire durante le giornate e/o le ore di chiusura delle strutture universitarie in caso di insorgenza di una emergenza, è corrisposto un compenso secondo le modalità di seguito specificate.
8. Al personale reperibile, limitatamente al periodo di reperibilità formalizzato con provvedimento del direttore generale, competono per ciascun turno di 12 ore giornaliere:
  - € 20 per la reperibilità dalle ore 20 alle ore 8 nei giorni lavorativi da lunedì a venerdì;
  - € 40 per la reperibilità nei giorni da venerdì (dalle ore 20) a lunedì (alle ore 8), dalle ore 20 del giorno prefestivo alle ore 8 del giorno lavorativo immediatamente seguente il festivo e nei giorni di chiusura delle sedi dell'ateneo anche se non festivi.
 I turni di reperibilità non potranno superare le 12 ore giornaliere. In caso di durata inferiore alle 12 ore, il compenso sarà proporzionalmente ridotto.
9. In caso d'intervento, il dipendente ha diritto a d un compenso aggiuntivo di € 55 per ciascun intervento, oltre al riconoscimento del lavoro straordinario che può essere utilizzato eventualmente in modalità di recupero anche nell'orario di servizio immediatamente successivo.
10. Le modalità di definizione dei turni di reperibilità dovranno tener conto di quanto previsto dal CCNL vigente con riferimento in particolare al limite della durata della reperibilità, alla chiamata in servizio, alla ciclicità della turnazione.

**Art. 5**

**Servizi sociali**

1. Le parti concordano di definire attraverso un'apposita sessione negoziale i criteri generali per l'istituzione e la gestione del fondo servizi sociali, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2 lettera m), del CCNL vigente, sulla base delle disponibilità economiche messe a bilancio dall'Amministrazione, come indicato dall'art. 60, comma 5, del CCNL vigente.
2. Contributo alla mobilità casa-lavoro: le parti concordano di erogare un contributo alle spese sostenute dal personale per la mobilità casa-lavoro istituendo un apposito fondo 2013.

**Art. 6**

**Telelavoro**

1. Le parti concordano di predisporre un bando per individuare i posti telelavorabili, il bando dovrà essere pubblicato non appena approvato il nuovo regolamento di cui al comma 2.
2. Le parti ritengono opportuno aprire un tavolo tecnico per la revisione del vigente Regolamento interno relativo al Telelavoro, da attivarsi entro il 31.03.2014.

**Art. 7**

**Conto terzi**

1. Le parti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 5 comma d) del Regolamento di Ateneo per lo svolgimento di attività convenzionale, concordano che le risorse finanziarie destinate al Fondo comune di Ateneo, nella quota del 10%, saranno ripartite in misura uguale pro capite a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio.
2. Le parti propongono, una volta computato l'elenco dei soggetti e dei valori erogati, di utilizzare una franchigia da definire nel CCI 2014 come soglia limite del compenso. Le economie generate saranno destinate nel Fondo comune di Ateneo.

**Art. 8**

**Criteri generali di incentivazione**

1. Il sistema di incentivazione del personale è correlato alla valutazione delle prestazioni e in particolare al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del Piano della Performance 2011-2013, elaborato dall'Ateneo ai sensi del Decreto legislativo 150/2009 e delle indicazioni della CIVIT.
2. La valutazione del personale viene esercitata esclusivamente dai dirigenti di area, responsabili di divisione e di servizio e comunque dal personale appositamente delegato ai sensi del comma 1 bis dell'art.17 del Dlg 165/2001. La valutazione effettuata dal responsabile di servizio deve essere validata dal responsabile di divisione, se presente, e dal dirigente. La valutazione effettuata dal responsabile di divisione deve essere validata dal dirigente. Gli esiti della valutazione sono resi pubblici nel rispetto della normativa sulla trasparenza (D.lgs. 33/2013) e sulla tutela dei dati personali (D.lgs. 196/2003) nella sezione del web di ateneo appositamente predisposta.
3. Nella TABELLA B sono indicate le percentuali di distribuzione delle risorse destinate alla produttività sulla base della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per il 2013.
4. Le parti concordano di avviare l'apposita sessione negoziale, finalizzata alla distribuzione delle eventuali economie dell'istituto di cui al presente articolo.

**Art. 9**

**Ripartizione delle risorse art.87 CCNL**

1. Le risorse economiche relative all'anno 2013 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti tenuto conto della riduzione prevista dall'art. 9 comma 2-bis del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78.
2. La ripartizione delle risorse economiche tra i vari istituti previsti è stabilita, per quanto riguarda le risorse per l'anno 2013, nella TABELLA A allegata al presente C.C.I. . Ai sensi dell'art. 88 comma 5 del CCNL vigente, le eventuali economie nell'istituto della "indennità di Responsabilità" potranno essere riutilizzate negli anni successivi e per il medesimo istituto al fine di garantire la sostenibilità economica delle variazioni previste dal successivo articolo 13 del presente Contratto e nel caso di modifiche agli incarichi in seguito a variazioni nell'organizzazione dell'Ateneo.

**Art. 10**

**Ripartizione delle risorse art. 90 CCNL**

1. Le risorse economiche messe a disposizione per il fondo previsto dall'art. 90 relative all'anno 2013 sono definite sulla base della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti tenuto conto della riduzione del 10% ex legge 133/2008 e dell'ulteriore riduzione prevista dall'art. 9 comma 2-bis del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78. Il totale complessivo delle risorse è indicato nella TABELLA A allegata al presente C.C.I.
2. Al 31 dicembre 2013 scadono tutti gli incarichi attribuiti al personale di categoria EP. L'amministrazione, anche mediante l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali dei risultati ottenuti dall'applicazione del sistema di job evaluation, si impegna nel 2014 a rendere coerente il risultato dell'applicazione del sistema di job evaluation con l'aggiornamento della mappatura dei processi e con l'adeguamento dell'articolazione della struttura organizzativa e in coerenza con l'art.6 del protocollo d'intesa sottoscritto il 20.12.2013. A partire dal 1 gennaio 2014, la retribuzione di posizione viene articolata in tre fasce, compresa la minima, ciascuna articolata in due sottofasce. Ciascuna fascia verrà definita nel CCI 2014 a seguito della revisione della pesatura delle posizioni organizzative in atto e dall'aggiornamento previsto al periodo precedente. Si richiama l'art. 76 comma 2 che prevede un minimo di euro 3.099 (lordo dipendente) per la fascia minima.
3. Salvo i casi di revoca dell'incarico per motivi disciplinari, oppure per richiesta del dipendente, il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò

*[Handwritten signatures and initials]*

intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%, così come prevede l'art. 76, comma 3, del CCNL vigente.

4. Il numero di posizioni e/o di percettori associati e l'importo dell'indennità di posizione potranno variare a seguito di processi di riorganizzazione, di revisione del sistema di pesatura delle posizioni e di variazioni del fondo disponibile. In tali casi, qualora nella nuova assegnazione di incarico l'indennità di posizione dovesse risultare inferiore a quella precedentemente percepita, si procederà ad una riduzione della indennità di posizione nella misura massima del 10%.

5. Le retribuzioni di risultato saranno legate alla valutazione delle prestazioni secondo la TABELLA D. In caso di valutazione positiva, la retribuzione di risultato sarà compresa tra il 10% e il 30%, secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 76 del CCNL vigente.

6. Ai sensi dell'art. 75 del CCNL vigente, a seguito di valutazione delle prestazioni non positiva l'incarico sarà revocato.

7. Per l'anno 2013, al fine di gestire l'avvicinamento alla nuova articolazione in fasce di cui al comma 2 del presente articolo e garantire la sostenibilità del sistema, le parti concordano di:

- erogare al personale di categoria EP con incarico conferito nel 2013 l'importo corrispondente all'indennità di posizione prevista dal sistema già in essere, tale importo non potrà essere inferiore, se non nei casi di cui al comma 3 del presente articolo, a quello percepito come indennità di posizione nell'anno 2012;
- erogare al personale di categoria EP con incarico conferito nel 2013 una retribuzione di risultato non superiore al 20%.

8. Al personale di categoria EP possono essere formalmente conferiti incarichi aggiuntivi, così come previsto dall'articolo 75 commi da 7 a 11 del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006-2009.

#### **Art. 11**

##### **Criteri generali ai fini della progressione economica all'interno della categoria**

1. Le parti concordano di non procedere all'attivazione di una selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2013.

#### **Art. 12**

##### **Indennità accessoria mensile**

1. L'indennità accessoria mensile viene liquidata a tutto il personale di categoria C e D sulla base della disponibilità del fondo.

2. L'indennità accessoria mensile di cui all'art. 88, comma 2, lettera f) del vigente CCNL è erogata in 12 mensilità al personale delle categorie C e D. Le mensilità di novembre e dicembre sono liquidate a seguito di valutazione positiva delle prestazioni.

#### **Art. 13**

##### **Indennità di responsabilità**

1. Le parti concordano di erogare l'indennità di responsabilità secondo quanto previsto dall'art. 91 commi 1 e 3 del CCNL vigente.

2. In particolare, ai sensi del comma 1 del predetto articolo, l'amministrazione si impegna a erogare un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, pari a € 500,00 a tutto il personale cui è attribuita una posizione organizzativa o funzione specialistica o di responsabilità, a seguito dei provvedimenti di organizzazione adottati. L'amministrazione inoltre si impegna, ai sensi del comma 3, a erogare un'ulteriore indennità di responsabilità per specifici e qualificati incarichi conferiti al predetto personale, definita sulla base della pesatura del sistema di job evaluation in essere, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 e un massimo di € 5.165,00.

3. Un terzo dell'indennità erogata ai sensi del comma 3 dello stesso art. 91 sarà corrisposta a seguito di valutazione positiva delle prestazioni e proporzionalmente alla valutazione stessa, secondo le modalità indicate nella TABELLA C.

4. L'incarico assegnato potrà essere revocato a seguito di valutazione non positiva.

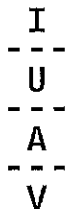
5. Il dipendente che percepisce l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 91 del CCNL vigente non partecipa alla distribuzione delle risorse legate alla produttività collettiva.

6. Al 31 dicembre 2013 scadono tutti gli incarichi attribuiti al personale di categoria C e D.

L'amministrazione, anche mediante l'esame congiunto con le organizzazioni sindacali dei risultati ottenuti dall'applicazione del sistema di job evaluation, si impegna nel 2014 a rendere coerente il risultato dell'applicazione del sistema di job evaluation con l'aggiornamento della mappatura dei processi e con l'adeguamento dell'articolazione della struttura organizzativa.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*



Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

A partire dal 1 gennaio 2014, la retribuzione dell'indennità di responsabilità viene articolata in fasce. Ciascuna fascia verrà definita nel CCI 2014 a seguito della revisione della pesatura delle posizioni organizzative in atto e dall'aggiornamento previsto al periodo precedente

#### Art. 14

##### Monitoraggio dei processi dell'organizzazione

1. Le parti concordano di implementare un sistema di monitoraggio dei processi finalizzato a:
- a) garantire la mappatura e l'aggiornamento annuale dei processi presidiati dalle strutture dell'Ateneo;
  - b) permettere il monitoraggio della distribuzione del personale tra i vari processi in gestione;
  - c) supportare i sistemi di gestione e sviluppo delle risorse umane (formazione, pianificazione dei fabbisogni, organizzazione).

Am

FB

FR



**TABELLA A**  
**RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DI CUI AGLI ARTT. 87 E 90 DEL CCNL VIGENTE --**  
**ANNO 2013**

Istituto	Anno 2013	
	Importo	Percentuale
Indennità Accessoria Mensile	€ 167.757,00	25,45%
Progressioni economiche all'interno delle categorie	€ 0,00	0,00%
<i>di cui per C e D</i>	€ 0,00	
<i>di cui per EP</i>	€ 0,00	
Indennità di Responsabilità	€ 93.178,88	14,13%
Produttività	€ 156.553,72	23,75%
<i>di cui produttività individuale (80%)</i>	€ 125.243,35	
<i>di cui produttività collettiva (20%)</i>	€ 31.310,37	
Turni o disagi o reperibilità	€ 1.901,75	0,29%
<b>Totale fondo C e D</b>	<b>€ 419.391,35</b>	<b>63,62%</b>
Retr. Posiz. risultato EP	€ 239.868,10	36,38%
<b>Totale fondi accessori</b>	<b>€ 659.259,44</b>	<b>100,00%</b>

**TABELLA B**  
**DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE**

Valutazione delle prestazioni	Indennità di produttività individuale spettante:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 6,99	50%
Da 7 a 7,99	70%
Da 8 a 10	100%

Am

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

**TABELLA C**  
**DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RESPONSABILITA' LEGATA**  
**ALLA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Responsabilità legata alla valutazione delle prestazioni :
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 6,99	50%
Da 7 a 7,99	70%
Da 8 a 10	100%

**TABELLA D**  
**DISTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO**  
**PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLA CATEGORIA EP**

Valutazione delle prestazioni	Quota dell'Indennità di Risultato:
Da 0 a 5,99	Nessuna indennità
Da 6 a 10	Da 33,34% a 100%, proporzionalmente alla valutazione delle prestazioni e all'ammontare disponibile sul fondo di cui all'art. 90 del CCNL vigente

an  
RB  
AP  
L.L.

A

I  
- - -  
U  
- - -  
A  
- - -  
V

Università Iuav di Venezia

AREA FINANZA E RISORSE UMANE

Santa Croce 601 / campo della Lana  
30135 Venezia  
www.iuav.it  
c.f. 80009280274  
p. iva 00708670278

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**Relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia**  
**per l'anno 2013**

Il giorno 8 aprile 2014, alle ore 10.00, presso la Direzione generale dell'Università IUAV di Venezia, ha avuto luogo l'incontro tra:

**la delegazione di parte pubblica**

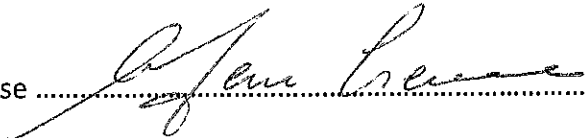
nella persona del Rettore

prof. Amerigo Restucci .....



e del Direttore Generale

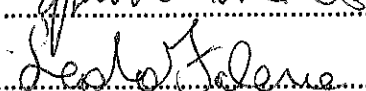
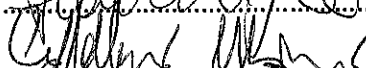
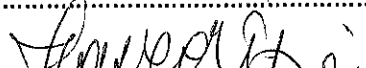
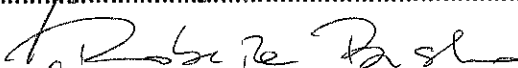
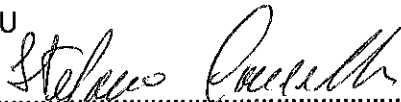
dott.ssa Anna Maria Cremonese .....



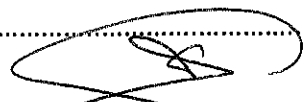
**e la delegazione di parte sindacale**

RSU

.....  
.....  
.....  
.....  
.....



FLC - CGIL.....



CISL - Università.....

Preso atto che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 27 marzo 2014 ha deliberato la sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, relativo al personale tecnico e amministrativo dell'Università IUAV di Venezia per l'anno 2013, già sottoscritta dalle parti in data 17 marzo 2014 e che l'ipotesi medesima è stata positivamente certificata dal Collegio dei Revisori dei conti in data 24 marzo 2014, le parti procedono alla sottoscrizione definitiva dell'allegato CCI.

