

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N° 11
DATA ED ORA 29 giugno 2020 ore 8.30
SEDE Via Calepina 14, Trento - riunione telematica

Sono presenti alla seduta:

MARIA BERGAMIN	Presidente - esterno	P
ALBERTO BACCINI	Componente esterno	P
FRANCO DALFOVO	Componente	P
GIUSEPPE ESPA	Componente	P
EMANUELA STEFANI	Componente esterno	P

P = presente; AG = assente giustificato; A = assente; (vc/tc) = in video/teleconferenza

Ordine del giorno

1. Validazione della Relazione sulla Performance anno 2019.

La seduta si apre alle ore 8.30.

I componenti del Nucleo di Valutazione inviano i loro pareri (**allegati 0.1-0.5**).

Si passa alla trattazione del punto 1 all'ordine del giorno: "**Validazione della Relazione sulla Performance anno 2019**".

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Trento, emanato con D.R. n. 167 del 23 aprile 2012;

Visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività delle Pubbliche Amministrazioni;

Vista la Legge 240/2010, e in particolare l'art. 2, comma 1, riferito al ruolo del Nucleo di valutazione;

Vista la Delibera CIVIT n. 9/2010 in tema di applicabilità del D.lgs. n. 150/2009 alle Università;

Viste le Delibere CIVIT n. 5/2012 e 6/2012, che definiscono le modalità e gli adempimenti richiesti agli organismi indipendenti di valutazione (OIV);

Visto il D.Lgs 74/2017;

Preso atto della Relazione sulla performance 2019 della struttura gestionale;

Con voto unanime;

Delibera

1. di **validare la relazione** sulle Performance 2019 **con il giudizio** riportato nelle pagine che seguono.

Giudizio di sintesi del Nucleo di Valutazione in qualità di OIV per la validazione della Relazione sulla performance 2019

1. Premessa normativa

Le funzioni proprie dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, sono attribuite ai Nuclei di Valutazione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, dall'art.2, comma 1, lettera r) della Legge n. 240 del 30 dicembre 2010.

Il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ha introdotto, a decorrere dal 22 giugno 2017, alcune sostanziali modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 150/2009, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r) della legge 7 agosto 2015, n.124, e stabilisce, all'art. 10 comma 1, lettera h) che "il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca di cui al Capo I del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto del presente decreto".

Come precisato dalla stessa ANVUR, l'art. 60 comma 2 del decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, in seguito convertito dalla legge n. 98/2013, già prevedeva che le competenze relative al sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti pubblici di ricerca vigilati dal MIUR, che l'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009 aveva precedentemente posto in capo alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), fossero trasferite all'ANVUR.

In aggiunta il decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ha mutato l'interlocutore dell'ANVUR (art. 5 comma 3) trasformando, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche nella Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.).

Successivamente il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha trasferito al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le competenze in materia di misurazione e valutazione della performance (art. 19 comma 9) di cui era titolare l'ANAC, che rimane quindi titolare del ruolo di indirizzo in tema di trasparenza e anticorruzione. Infine il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 2016, n. 105, contenente il Regolamento di disciplina delle funzioni del DFP in materia di performance, introduce la Rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche (art. 7) 2 e ribadisce la funzione dell'ANVUR per il comparto università e ricerca (art. 3, comma 5), poi sancita definitivamente con il citato d.lgs. n 74/2017.

L'aggiornamento normativo introdotto dal d.lgs. n. 74/2017 ha modificato sensibilmente l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009 e nello specifico il comma 4 lettera c), ove si precisa che l'Organismo Indipendente di Valutazione "valida la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli

altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione".

Le modifiche al D.Lgs. 150/2009 introdotte dal D.Lgs 74/2017 consolidano il ruolo dei NdV (OIV) nel processo di valutazione delle performance degli atenei, attribuendo loro maggiori poteri e nuove responsabilità, a partire dal parere vincolante sull'aggiornamento del documento che definisce metodologie, tempi e responsabilità del processo di valutazione delle performance (Sistema di misurazione e valutazione delle Performance –SMVP).

In aggiunta, al NdV è stato assegnato il compito di monitoraggio, da intendersi affiancato a quello svolto dall'amministrazione, che si esplica nel verificare "l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati" e di segnalare "la necessità o l'opportunità di interventi correttivi" (art. 6, c. 1). Proprio per espletare questo ruolo, agli OIV è riconosciuta la possibilità di accedere "a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione", nonché "a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni" (art.14, c.4-ter).

Con il D.Lgs. 74/2017, inoltre, è stata armonizzata in un'unica scadenza (30 giugno) la pubblicazione della Relazione sulla Performance e la validazione dell'OIV (art. 10, c. 1, lett. b).

Il nuovo art. 14 attribuisce un'importanza particolare all'ascolto dell'utenza, prevedendo che per la valutazione della performance organizzativa si tenga conto "anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali" (comma 4 bis).

Il SMVP in vigore nel 2019, successivamente aggiornato secondo le linee guida della funzione pubblica e a seguito del contratto collettivo integrativo approvato dal Nucleo di valutazione in data 13 marzo 2020, prevede: "Al termine di ogni monitoraggio che comporti la revisione di uno o più obiettivi e indicatori in corso d'esercizio, l'Amministrazione provvede a dare formale comunicazione al Nucleo di Valutazione delle modifiche apportate."

2. Esame della Relazione sulla Performance 2019

Definito il quadro normativo di riferimento il Nucleo di Valutazione prende in esame la Relazione sulla Performance 2019, che è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione in data 12 giugno per gli adempimenti di competenza.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali del merito. La validazione è riassumibile in tre ambiti che rappresentano la struttura di massima dei paragrafi a seguire:

- la conformità (compliance) della Relazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009;
- l'attendibilità dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- la comprensibilità della Relazione, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni (art. 10, comma 1, del D.lgs. 150/2009);

Sulla base di quanto espresso dal D.Lgs. 150/2009, è stata analizzata la Relazione sulla Performance 2019 unitamente ad altri documenti ritenuti di interesse ai fini dell'attività, tra cui:

- il Piano integrato 2020-2022;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

3. Parere su conformità – attendibilità e comprensibilità della relazione

In dettaglio, il **Nucleo di Valutazione**, sui diversi aspetti della Relazione, formula le seguenti osservazioni:

- **Conformità**: la Relazione sul piano formale risulta pienamente conforme alla delibera CiVIT n. 5/2012.
- **Comprensibilità**: La Relazione sulla Performance 2019 presenta, a parere del Nucleo, un buon grado di **comprensibilità** delle informazioni, anche grazie all'utilizzo di un linguaggio accessibile alla maggioranza dei lettori, siano essi cittadini o imprese. Il Nucleo apprezza i continui sforzi operati dall'amministrazione in questi anni per rendere più comprensibili i contenuti del documento e illustrare con maggior precisione l'attività svolta.
- **Attendibilità**: Per quanto riguarda **l'attendibilità**, il Nucleo rileva che per tutti gli indicatori, i target e i risultati presentati sono indicate chiaramente le fonti informative.

Per quanto riguarda le procedure, il Nucleo ritiene di poter formulare le seguenti considerazioni:

- lo svolgimento del Ciclo delle Performance ha acquistato una fluidità ed efficacia sempre maggiore sia per la riduzione degli intervalli temporali tra i diversi monitoraggi, sia per il clima di attiva collaborazione stabilito tra i Responsabili delle Direzioni e tra questi ed il Direttore Generale come ha potuto osservare il Nucleo di Valutazione anche nell'audizione del 22 maggio 2020;
- in particolare, si rileva un generale miglioramento nella sezione riguardante gli obiettivi individuali, evidenziato dal collegamento con il sistema di misurazione e valutazione;
- va rilevato che alla data di approvazione della Relazione, il processo di valutazione della performance individuale è stato quasi completato sia per il personale EP, per il personale D con responsabilità e per il personale di categoria C e D senza responsabilità. I dati forniti al NdV hanno permesso di elaborare le tabelle allegate alla presente relazione;
- il Nucleo di Valutazione, viste le indicazioni contenute nelle *Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle università statali italiane* (ANVUR, luglio 2015), ove si raccomanda di partecipare ad almeno una delle riunioni nelle quali è effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi, ha ritenuto di incontrare nella seduta del 22 maggio 2020 tutti i dirigenti sentendo da ciascuno le opinioni relative alla valutazione messa in atto dal Direttore Generale;
- in data 12 giugno 2020 sono state fornite al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione individuale (per il personale EP e D con responsabilità) che permettono di chiarire all'OIV, attraverso l'indicazione di dati specifici, in quale modo l'Ateneo intende procedere alla distribuzione del salario accessorio tra i dipendenti dell'Amministrazione;
- in data 18 giugno 2020 sono state fornite al Nucleo di valutazione le tabelle sulla valutazione della prestazione individuali (per il personale C e D senza responsabilità).

4. Valutazione della Relazione

Il Nucleo di Valutazione ha riscontrato un deciso miglioramento nella redazione delle schede di performance. Gli obiettivi vengono rendicontati in modo chiaro e analitico.

Il Nucleo di Valutazione rileva positivamente il fatto che l'Ateneo abbia recepito i suggerimenti fatti in occasione della relazione al Piano Integrato 2019-2021.

Nella relazione, infatti, sono stati divisi alcuni obiettivi ritenuti troppo complessi ed è stata migliorata la descrizione che permette di renderli maggiormente misurabili. Osserva peraltro che il

ricorso a obiettivi di carattere descrittivo si è ridotto rispetto agli anni passati ma chiede comunque un ulteriore sforzo per ridurli ancora.

Il Nucleo di valutazione rileva altresì positivamente l'inserimento all'interno della relazione di una sintesi dei risultati dei monitoraggi dove viene spiegato sia quanti obiettivi non sono stati modificati; quanti e quali sono stati modificati e la relativa motivazione; quanti e quali obiettivi sono stati eliminati ed il motivo e quanti sono i nuovi obiettivi a seguito di quelli eliminati.

Nella relazione si fa riferimento inoltre alle indagini condotte attraverso i questionari rivolti al PTA ed in particolare alla relazione sul benessere organizzativo e quella sulla qualità dei servizi.

Nella relazione delle performance viene evidenziato come per l'indagine del benessere organizzativo, a partire dall'anno 2019, su indicazione e supervisione del Delegato per il benessere organizzativo, siano state inserite nei questionari altre due sezioni di approfondimento in aggiunta al modello ANAC:

- disagio psicologico (misurato mediante lo strumento GHQ)
- altre potenziali fonti di stress lavoro-correlato, con item dedicati rispettivamente alle relazioni sociali (la frequenza riportata di molestie e ostracismo, la percezione di clima etico e cinismo all'interno dei gruppi di lavoro), alla conciliazione famiglia-lavoro (con domande anche su smart working e telelavoro) e alle relazioni con il superiore.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo, rivolta al personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo in riferimento all'anno 2018, è stata condotta nel mese di marzo 2019. In base a tale analisi sono state individuate delle azioni di miglioramento rendicontate nella Relazione sulla Performance.

Nella relazione si evidenzia come l'indagine sul benessere organizzativo per l'anno 2020 verrà erogata nel mese di giugno 2020, e prenderà a riferimento l'attuale situazione di emergenza dovuta al Covid-2019, chiedendo agli utenti di rispondere in base a quanto percepito/vissuto nel periodo di lockdown e avvio della fase 2 (marzo - maggio 2020). Il questionario è stato predisposto riprendendo la struttura degli scorsi anni, in modo da garantire, per quanto possibile, la comparabilità e inserendo nuove sezioni focalizzate principalmente su "Sicurezza" e "Home-working", che consentiranno di rilevare la percezione relativamente ad aspetti specifici e caratteristici dello stato della situazione emergenziale.

La seconda indagine relativa alla soddisfazione dei servizi, programmata per i primi mesi del 2020 (sul 2019) è stata sospesa a causa dell'emergenza COVID-19.

Nella relazione, inoltre, è stato riportato, per ciascuna azione del Piano di miglioramento Servizi 2019-21, il risultato conseguito nel 2019.

Le tabelle più sotto riportate illustrano gli esiti del processo di valutazione dei risultati per il personale a cui sono stati assegnati obiettivi nell'anno 2019, nonché gli esiti del processo di valutazione delle competenze individuali che ha coinvolto tutto il personale tecnico-amministrativo in riferimento all'anno 2019.

In particolare, i dati riguardano gli esiti della valutazione degli obiettivi individuali assegnati per il 2019 ai sensi del C.C.N.L. al personale dirigente e tecnico-amministrativo di ctg. EP e D (titolare di incarico di responsabilità e funzione specialistica), nonché gli esiti della valutazione della prestazione individuale anno 2019. Tale valutazione ha coinvolto il personale di ctg. EP e D titolare

di incarico di responsabilità e funzione specialistica (valutato su: Capacità tecnico-professionali e Comportamenti organizzativi) e il personale di cat. C e D senza incarico di responsabilità, (valutato su: Apporto agli obiettivi di struttura, Capacità tecnico-professionali e Comportamenti organizzativi).

I dati sono aggiornati al 18 giugno 2020.

Il Nucleo rileva che a causa delle inevitabili conseguenze sull'organizzazione dovute all'emergenza Covid-19, che hanno interessato anche il sistema di valutazione del personale tecnico amministrativo, il processo di valutazione della performance è attualmente in fase di completamento.

In relazione ai risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo, il Nucleo di Valutazione rileva che:

- a) l'83% (19 su 23) degli EP delle strutture accademiche hanno ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100%; solo il 58% (22 su 38) degli EP delle Direzioni centrali ha ricevuto una valutazione compresa tra il 95,1% ed il 100%;
- b) il 77% (34 unità su un totale di 44) del personale posizione D con responsabilità afferente alle strutture accademiche ha ricevuto valutazioni comprese tra il 95,1% ed il 100% (lo scorso anno era il 86,6%); il 79,6% (51/64) del personale D con responsabilità afferente alle Direzioni centrali ha ricevuto valutazioni nel range compreso tra 95 e 100 (lo scorso anno era il 68%). Rispetto allo scorso anno si rileva un miglioramento della quota di personale valutato al massimo nelle direzioni centrali e per contro una contrazione del 10% presso le strutture accademiche rendendo minore il divario che il Nucleo di Valutazione ha sempre raccomandato di ridurre.

Il Nucleo di valutazione apprezza lo sforzo fatto dell'amministrazione per ridurre il divario di valutazione dei risultati tra sedi centrali e periferiche che rimane tuttavia ancora elevato per gli EP.

Vengono qui di seguito riportati:

- i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi delle categorie EP e D con responsabilità o Funzione specialistica suddivisi per Direzioni/Dipartimenti per range di risultato;
- gli esiti del processo di valutazione delle competenze individuali per Responsabili di Posizione Organizzativa e Funzione Specialistica e analisi delle competenze individuali per il personale di cat. B, C e D senza incarico di responsabilità (posizione organizzativa o funzione specialistica).

- *Risultati raggiungimento obiettivi categoria EP: C'è ancora 1 valutazione in corso*

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro di Biologia Integrata – CIBIO					1	1
Centro Interdip.Mente/Cervello – CIMEC				1	4	5
Dip.di Fisica	1			1	7	9
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione					1	1
Dip.di Ing. Industriale					3	3
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica					1	1
Dip.di Matematica					1	1
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale			1			1
Rettorato					1	1
Totale dipartimenti	1	0	1	2	19	23
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti					1	1
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza				1	5	6
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecn.Inf.e				2	7	9
Direzione Generale			1	1	5	7
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti	1			2	3	6
Direzione Ricerca e SBA			2	4		6
Direzione Risorse Umane e Organizzazione				2	1	3
Totale Direzioni	1	0	3	12	22	38
Totale complessivo	2	0	4	14	41	61

Risultati raggiungimento obiettivi categoria D con Responsabilità: Ci sono 8 valutazioni ancora in corso

Dipartimento/Centro	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale complessivo
Centro di Biologia Integrata - CIBIO					5	5
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC				2	4	6
Dip.di Economia e Management					1	1
Dip.di Fisica			1	2	6	9
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione					1	1
Dip.di Ing. Industriale	1				2	3
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica		1		1	5	7
Dip.di Lettere e Filosofia					2	2
Dip.di Matematica					1	1
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive					2	2
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale					1	1
Rettorato				1	2	3
Scuola di Studi Internazionali				1		1
Fac.di Giurisprudenza					2	2
Totale dipartimenti	1	1	1	7	34	44
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti				1	5	6
Dir.Pianificazione Amm.ne e Finanza					8	8
Dir.Sistemi Inf.vi, Servizi e Tecn.Inf.e				1	14	15
Direzione Generale			1	3	6	10
Direzione Patrimonio Immobiliare Appalti					6	6
Direzione Ricerca e SBA	1		1	4	5	11
Direzione Risorse Umane e Organizzazione				1	7	8
Totale Direzioni	1	0	2	10	51	64
Totale complessivo	2	1	3	17	85	108

Esito Valutazione Competenze Individuali 2019 - Responsabili di Posizione Organizzativa e Funzione Specialistica mancano ancora 4 valutazioni

Dipartimento/ centro	85-90	90-95	95-100	totale
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC	1	1	9	11
Coordinam.Serv.Didattici e Stud.			1	1
Coordinam.Serv.Didattici e Stud._DDSS			4	4
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO			6	6
Dip.di Economia e Management			1	1
Dip.di Fisica		2	17	19
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione			1	1
Dip.di Ing. Industriale		1	5	6
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica	1		8	9
Dip.di Lettere e Filosofia			2	2
Dip.di Matematica			2	2
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive			2	2
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale	1		1	2
Fac.di Giurisprudenza			2	2
Rettorato				0
Scuola di Studi Internazionali			1	1
Totale Dipartimenti	3	4	62	69
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne		4	6	10
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti			7	7
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne			14	14
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecn.Inf.e			24	24
Direzione Generale		2	11	13
Direzione Patrimonio Immobiliare	2	5	4	11
Direzione Ricerca e SBA		5	12	17
Direzione Risorse Umane e Organizzazione			11	11
Totale Direzioni	2	16	89	107
Totale generale	5	20	151	176

Esito Valutazione Competenze Individuali 2019 - cat. C e D non titolari di Posizione org. o Funzione specialistica mancano ancora 22 valutazioni

Dipartimenti e Centri	<=80	80-85	85-90	90-95	95-100	Totale
Centro Interdip.Mente/Cervello - CIMEC				3	10	13
Coordinam.Serv.Didattici e Stud.						0
Dip.Biol.Cell.,Comput.e Integrata-CIBIO	1			2	19	22
Dip.CIBIO					1	1
Dip.di Economia e Management				1	5	6
Dip.di Fisica				7	15	22
Dip.di Ing. e Scienza dell'Informazione			2	1	11	14
Dip.di Ing. Industriale		1	1	4	13	19
Dip.di Ing.Civile Ambientale e Meccanica				2	19	21
Dip.di Lettere e Filosofia			1	1	7	9
Dip.di Matematica			1		3	4
Dip.di Psicologia e Scienze Cognitive	3				4	7
Dip.di Sociologia e Ricerca Sociale				2	9	11
Fac.di Giurisprudenza					5	5
Rettorato						0
Scuola di Studi Internazionali			1			1
Scuola in Scienze Sociali					2	2
Totale Dipartimenti	4	1	6	23	123	157
Dir.Comunicazione e Relazioni Esterne	1	3	4	11	19	38
Dir.Didattica e Servizi agli Studenti	2		1	15	51	69
Dir.Pianificazione,Approv.e Amm.ne		1		6	73	80
Dir.Sistemi Inf.vi,Servizi e Tecn.Inf.e		1	2	9	34	46
Direzione Generale				4	15	19
Direzione Patrimonio Immobiliare	2	2	1	11	5	21
Direzione Ricerca e SBA				18	16	34
Direzione Risorse Umane e Organizzazione	2	3		4	21	30
Totale Direzioni	7	10	8	78	234	337
In comando presso altro Ente		1			3	4
Totale complessivo	11	12	14	101	360	498

Le osservazioni e suggerimenti sono riportati nell'allegato 1.

5. Conclusione

Il Nucleo di Valutazione prende atto dell'impegno profuso nel processo di miglioramento messo in atto e confida che i rilievi emersi durante l'analisi della Relazione possano essere utilizzati per migliorare ulteriormente i criteri e le modalità con cui le attività amministrative dell'Università vengono svolte; ritiene pertanto di poter **validare** la Relazione sulla performance 2019.

La seduta si conclude alle ore 12:00.

Il presente verbale è approvato seduta stante.