



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

## **Relazione illustrativa dell'ipotesi di contratto integrativo**

**Riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anno 2020 – ai sensi dell'art.3 lett. d) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi***

**Sottoscritto in data 18.12.2020**

### **Modulo 1**

Le delegazioni di parte pubblica e sindacale, in data 18.12.2020, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto integrativo riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anno 2020 – ai sensi dell'art.3 lett. D) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi*.

Le delegazioni sono così composte:

**Delegazione di parte pubblica:** Prof. Gianluca MARCHI (*Presidente*); Dott. Stefano RONCHETTI (*Direttore Generale*) (Firmato)

**R.S.U.**, nelle persone di: Gianluca Tosetto, Elvira Di Iasio, Marco Pettenuzzo, Giuseppe Gatti, Dario Mazzoli (Firmato)

#### **Organizzazioni sindacali territoriali:**

FLC-CGIL nelle persone della Dott.ssa Claudia Covizzi (Firmato)

CISL-Scuola nella persona di Giuffrida Rosario (Firmato)

Fed. UIL-Scuola R.U.A. nella persona del dott. Sergio Gallo (Firmato)

S.N.A.L.S.- Conf.S.A.L. nella persona di Carmen Martino (Firmato)

**Soggetti destinatari:** personale tecnico-amministrativo con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, personale con contratto di somministrazione.

Il contratto integrativo in oggetto disciplina i criteri di ripartizione delle risorse del fondo comune di Ateneo finalizzati a corrispondere premi incentivanti tenuto conto degli esiti della valutazione annuale delle attività svolte dal personale, sulla base di criteri meritocratici o per premiare lo svolgimento di funzioni specifiche, qualificate e complesse o per particolari professionalità.

Detto contratto integrativo, unitamente alla presente relazione illustrativa, con nota direttoriale del 21.12.2020, prot.n. 265244, è stato trasmesso ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti che in data 29.01.2021 in ottemperanza all'art.7- comma 8 del CCNL 19.04.2018 ed all'art.55 del Dec. Leg.vo n.150/2009, ha provveduto a certificarlo.

Gli istituti disciplinati nell'accordo in argomento verranno erogati nei primi mesi dell'anno 2021, considerato che sono stati completati gli adempimenti previsti dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (Programma

triennale per la trasparenza e l'integrità 2020-22 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24.1.2020), dal comma 8 del medesimo art.10 (obbligo di pubblicazione sul sito "*Trasparenza, valutazione e merito*"). In data 23.7.2019 è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione la relazione sulla Performance anno 2018 ed è stata validata in data 24/07/2019 dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, mentre per l'anno 2019 la relazione è stata approvata del Consiglio di amministrazione in data 20.11.2020 ed è in corso di validazione da parte dell'OIV.

Il Piano della performance 2020-22 - previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 4.12.2020.

Avendo infine adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30.11.2011, così come modificato in data 25/05/2018, in data 12.4.2019 e del 24.7.2020 (con pareri positivi dell'OIV in data 20/06/2018, del 03/05/2019 e del 28/07/2020), di cui sono state pubblicate le relazioni/attestazioni dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni-, ai sensi dell'art.14 – comma 4 lett. a ) e sull'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza di cui alla lett. g) del medesimo articolo, d.lgs. 150/2009.

La trattativa si è svolta tenendo conto delle seguenti norme e disposizioni contrattuali che costituiscono il presupposto per le disposizioni contenute nel suddetto accordo:

- art. 3 – lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi* approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.10.2008 (in corso di modifica);
- art. 66 del Decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382;
- contratti integrativi del 19.12.2014, del 10.2.2016 e del 14.1.2019 riguardanti i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al fondo comune di Ateneo – anni 2014 2016 e 2018– ai sensi dell'art.3 lett. D) del *Regolamento delle prestazioni e pagamento per conto terzi*.

Lo stanziamento delle risorse del fondo comune di ateneo per il bilancio di previsione dell'anno 2020 è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 20.12.2019. La somma complessiva stanziata è pari ad euro 381.000 (lordo oneri corrispondente ad un importo netto oneri pari ad **euro 287.113,79**) sulla voce di Budget Coan **4.43.18.07.03** (codice progetto BDGT\_2020\_149) per la copertura del fondo in argomento.

Le parti hanno poi rilevato che sono state economizzate euro 55.101 (netto oneri a carico dell'Ateneo pari ad euro **73.119,02** lordo oneri) in quanto non si è ritenuto opportuno dare applicazione all'art.1 lettere c) e d) del contratto integrativo del 22.12.2017 (che trovano copertura nel progetto 2016\_Integrazione\_FONDO\_COMUNE\_2017); sono state accertate altresì ulteriori economie del fondo comune relative ad anni pregressi che consentono la copertura di euro **16.640** (netto oneri corrispondenti ad euro **22.081,28** lordo oneri a carico dell'Ateneo) da utilizzare per le indennità della vigilanza per le prove di

ammissione ai corsi di laurea di area medica e alle Scuole di Specializzazione di area sanitaria (che trovano copertura nel progetto BDGT\_2018\_136).

Si illustra brevemente il contenuto di detto accordo:

Le risorse destinate nell'anno 2020 al Fondo Comune di Ateneo di cui all'art.3 – lett. d) del *Regolamento delle prestazioni a pagamento per conto terzi*, sono pari ad **euro 358.854,79** al netto degli oneri a carico dell'ateneo

All'art.1 – comma 1 – lett. a) si prevede di corrispondere premi individuali per le unità di personale che sono soggette a valutazione della performance individuale.

Per detta finalità verranno utilizzate **euro 251.198,35 (netto oneri)**, corrispondente ad una percentuale pari al **70,00%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2020.

L'entità dei premi individuali sarà commisurato al punteggio totale ottenuto nella valutazione (sulla base dei criteri contenuti nel regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.12.2011, così come modificati dal Sistema di misurazione della performance approvato dal CDA in data 25/5/2018, in data 12.04.2019 ed in data 24.7.2020); ad ogni punteggio corrisponde un giudizio che comporta l'assegnazione di quote di incentivazione della performance individuale come sottoindicato:

SCALA DI VALUTAZIONE GLOBALE PERSONALE DI CATEGORIA B C D		QUOTE DI INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DA ASSEGNARE
2,3 - 3,8	Parzialmente adeguato	1,7
3,9 - 9,0	Adeguato/ Più che adeguato	2,2
9,1 - 10,0	Eccellente	3,00

Nel livello “Parzialmente Adeguato” verrà collocato esclusivamente il personale che ha prestato effettivo servizio nell'anno di riferimento un periodo inferiore a tre mesi.

Tale norma potrà essere derogata nei seguenti casi:

- 1) tenuto conto della situazione di precariato del personale con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione si stabilisce che la collocazione nel livello "*Parzialmente Adeguato*" per tale tipologia di dipendenti potrà essere derogata in sede valutativa dal responsabile/direttore di Struttura.
- 2) A prescindere dalla tipologia di contratto di inquadramento, qualora il Responsabile/direttore di struttura ritenga in casi particolari che la collocazione nel livello “*Adeguato/Più che adeguato*” non corrisponda all'impegno profuso dal dipendente valutato lo potrà collocare in via eccezionale nel livello “*Parzialmente adeguato*” accompagnando i punteggi della valutazione da una circostanziata motivazione dalla quale il dipendente potrà individuare gli ambiti di miglioramento o di maggiore

impegno richiesto.

L'importo del Premio di performance individuale verrà individuato in modo automatico in base ad un calcolo matematico una volta acquisite tutte le valutazioni o una volta assegnate tutte le quote al personale valutato, ed erogato con provvedimento del Direttore Generale.

Al personale tecnico-amministrativo che ha partecipato alle attività per conto terzi nell'anno 2019 in qualità di collaboratore diretto, spetterà una quota del Fondo Comune di Ateneo, secondo i criteri sopraindicati, esclusivamente qualora abbia percepito un compenso complessivo per prestazioni in conto terzi inferiore ad euro 3.000.

Mediante detto istituto si è inteso premiare, con criteri meritocratici e secondo principi di selettività e di differenziazione nella misurazione della prestazione, in ottemperanza anche a quanto stabilito dal Decreto Legge 6.7.2012, n.95 (convertito con Legge 7.8.2012, n.135) , e l'art. 20 del CCNL 19.4.2018, il personale che ha ottenuto valutazioni positive, pertanto, che ha partecipato attivamente al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Detto accordo prevede che sia obbligo procedere ad una differenziazione nella valutazione. Di conseguenza le parti convengono di fissare una percentuale massima per struttura del 60% quale limite in cui collocare il personale con valutazione "Eccellente".

**Se la valutazione ha esito "non adeguato" (con punteggio inferiore a 2,3) va accompagnata da un'adeguata e documentata motivazione redatta dal Responsabile della Struttura.**

In tale caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, che non dà diritto alla corresponsione della performance individuale è necessario acquisire in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.

Pertanto, il dipendente valutato può formulare proprie osservazioni, entro 20 giorni dal ricevimento dell'informazione o della raccomandata ad apposto Organo designato dall'Amministrazione. Tale organo deve deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente.

Le parti negoziali hanno voluto mediante l'adozione di detti criteri rispettare gli orientamenti dettati dalla normativa che prevedono principi di selettività e di differenziazione nella misurazione della prestazione e nell'assegnazione di premi al personale tecnico-amministrativo.

Viene confermato il criterio di ripartizione della performance organizzativa adottato dall'anno 2019 da assegnare ai seguenti due fondi:

**1° Fondo per performance organizzativa generale:** alla lett. b1) dell'art. 1- comma 1 – si dispone di utilizzare la somma di **euro 30.502,66** netto oneri a carico dell'ateneo, corrispondente ad una percentuale pari al **8,50%** di detto importo complessivo disponibile per il fondo comune per l'anno 2020 da integrare con le risorse del fondo di riserva per una percentuale **dell'1,5%** pari ad **euro**

**5.382,82 (netto oneri)** accantonato per far fronte ad eventuali insolvenze negli incassi delle prestazioni per conto terzi.

Tale importo viene assegnato nel corrente anno al fine di riconoscere l'impegno ed il contributo svolto dal personale tecnico-amministrativo nelle attività istituzionali (didattica, ricerca, terza missione, cecc), sia nel periodo emergenziale per covid-19, in modalità da remoto senza alcuna programmazione preventiva, sia ,successivamente, mediante una programmazione delle attività , in presenza e da remoto, contemperando le esigenze istituzionali con la normativa nazionale e le linee guida adottate dall'ateneo per fronteggiare la situazione pandemica

Le economie di questo fondo a fine anno verranno aggiunte alle risorse di cui al punto b.1.2)

**2° Fondo per performance di unità organizzativa:** alla Lett. b1.2) si dispone, tenuto conto della richiesta sindacale presentata seduta stante, verrà stanziata una percentuale pari al **20 %** delle risorse complessive disponibili da assegnare a ciascuna struttura organizzativa in base agli esiti della valutazione della performance organizzativa mediante l'attribuzione di un n. quote, applicando i criteri indicati nel contratto integrativo del 14.1.2019.

Per detta finalità verranno utilizzate pertanto euro **71.770,96 (netto oneri)**.

Le parti hanno concordato di procedere alle seguenti due rettifiche di quanto previsto nel contratto integrativo del 14.1.2019:

- a) Viene dato mandato alla commissione individuata dall'art.4, punto 2 del contratto integrativo del 14.1.2019 di rivedere il numero massimo di indicatori per struttura in modo da renderli numericamente omogenei tra una struttura e l'altra e di apportare correttivi in modo da renderli più performanti;
- b) Il budget economico spettante alla struttura verrà attribuito per il 75% al personale che ha ottenuto una valutazione positiva nella performance individuale, assegnando lo stesso numero di quote corrispondenti al giudizio valutativo ottenuto, il restante 25% verrà assegnato, dal Responsabile di struttura, con provvedimento motivato comunicato ai dipendenti, a favore del personale che ha contribuito maggiormente alla realizzazione dei target di performance organizzativa indicati al punto a), sulla base del grado di coinvolgimento/apporto partecipativo.

Il procedimento di valutazione della performance organizzativa si sviluppa nel seguente modo:

- 1) Una volta revisionati gli indicatori di performance organizzativa, tenuto conto anche delle indicazioni fornite dal collegio dei revisori dei conti, con apposito provvedimento verrà stabilito il numero massimo di quote attribuibili a ciascuna struttura da determinare in base alla numerosità del personale in servizio.

L'attribuzione delle quote massime attribuibili per struttura verrà decisa da una commissione composta dal Direttore Generale, dal presidente della conferenza dei direttori di dipartimento e dal Presidente della parte pubblica in contrattazione integrativa.

Tale commissione in questa fase potrà eventualmente essere integrata, in veste consultiva, da due rappresentanti della delegazione di parte sindacale;

- 2) Al termine dell'anno valutativo di riferimento la medesima commissione di cui sopra procederà all'assegnazione delle quote spettanti per struttura, entro i limiti numerici predetti, da stabilire sulla base delle performance organizzative rilevate tramite la misurazione degli indicatori sopra illustrati.

I criteri di correlazione tra le quote spettanti ed i target raggiunti saranno oggetto di confronto da parte della Commissione con due rappresentanti di parte sindacale della contrattazione integrativa.

In proporzione a tali quote assegnate verrà attribuito un budget economico per struttura da ripartire al personale tecnico amministrativo con i criteri indicati al predetto punto b) .

A tal fine il Responsabile/Direttore provvederà ad individuare il personale assegnatario del 25% delle risorse che ha contribuito maggiormente alla realizzazione dei target di performance organizzativa sulla base del grado di coinvolgimento/apporto partecipativo.

**All'art. 2** le parti negoziali hanno riconosciuto lo stanziamento di ulteriori risorse pari ad euro 16.640 netto oneri, al fine di riconoscere compensi pari ad Euro 60 lordi al giorno per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo (di categoria B C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e personale somministrato) che ha svolto attività di sorveglianza in occasione dello svolgimento delle prove di ammissione ai corsi di laurea per area medica e corsi di laurea Magistrale e Ciclo unico in Scienze della formazione primaria.

Vengono riconosciuti, altresì, per l'anno 2020 compensi per il personale tecnico amministrativo che ha partecipato alle commissioni selettive per le scuole di specializzazione di area medica come segue (per ogni procedura selettiva):

- euro 100 per i Responsabili di aula;
- euro 80 per i membri della commissione
- euro 60 per le attività di vigilanza

Vengono altresì riconosciuti compensi pari ad euro 50 lordi al giorno per ciascuna unità di personale tecnico-amministrativo (di categoria B C e D con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e personale somministrato) **per la partecipazione in rappresentanza dell'Ateneo a cerimonie commemorative o celebrative** (qualora si svolgano in giornate festive o non lavorative nelle seguenti giornate: giornata della Memoria; Commemorazione Marco Biagi; Festa della Liberazione; Festa della Repubblica; Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate). Il personale partecipante a tali cerimonie celebrative che avrà optato alla liquidazione di detta indennità non avrà diritto al computo delle ore lavorate nel conto-ore individuali disciplinate all'art. 27 del CCNL 16.10.2008

L'importo complessivamente stanziato pertanto per il fondo comune per l'anno 2020 risulta essere pari ad **euro 358.854,79**.

**All'art.3** le parti negoziali hanno disciplinato le tempistiche per le liquidazioni dei compensi sopradescritti.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
Dott. Stefano RONCHETTI  
Firmato Stefano Ronchetti



**UNIMORE**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

**Relazione tecnico-finanziaria dell'ipotesi di contratto integrativo  
riguardante i criteri di ripartizione tra il personale tecnico-amministrativo delle risorse destinate al  
fondo comune di Ateneo – anno 2020 – ai sensi dell'art.3 lett. d) del *Regolamento delle prestazioni e  
pagamento per conto terzi*  
Sottoscritto in data 18.12.2020**

**Modulo I Costituzione del Fondo comune di ateneo:**

*Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità:*

Il fondo comune di ateneo non presenta risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

**Risorse variabili:**

Le risorse del fondo comune di ateneo dell'anno 2020 trovano copertura come segue:

- Euro 381.000 (lordo oneri) sulla voce di Budget Coan **4.43.18.07.03** (codice progetto BDGT\_2020\_149) ;
- euro 73.119,02 (lordo oneri) economizzate nell'anno 2017 (accordo integrativo del 22.12.2017 e mancata applicazione dell'art. 1 lett. c) e d) ) sulla voce di Budget Coan **4.43.18.07.03** (2016\_INTEGRAZIONE\_FONDO\_COMUNE\_2017);
- euro **22.081,28** (lordo oneri) economizzate nell'anno 2018 in quanto calcolati maggiori oneri di quanto utilizzati, che trovano copertura sul progetto BDGT\_2018\_136.

La somma complessiva stanziata è pari ad euro **476.200,307** lordi (corrispondente ad una cifra al netto degli oneri a carico di ateneo pari ad euro **358.854,79**), alimentata dalla quota del conto terzi destinata al bilancio di Ateneo.

**Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione:**

- a. Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione euro 0 ;**
- b. Totale risorse variabili sottoposte a certificazione (lordo oneri) euro 476.854,79;**
- c. Totale fondo sottoposto a certificazione (lordo oneri) euro 476.854,79**

**Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo:**

Non ci sono risorse allocate all'esterno del fondo.

**Modulo II Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa:**

*Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione*

Non ci sono istituti non regolati in modo specifico dal contratto integrativo in oggetto.

*Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo*

Il contratto integrativo destina le risorse del fondo comune di ateneo come di seguito indicato:

<b>ISTITUTI DEL FONDO COMUNE DI ATENEIO Regolati dal presente contratto integrativo</b>	<b>Importo del FONDO COMUNE DI ATENEIO ANNO 2020 (Risorse variabili al netto oneri) destinato ad ogni istituto</b>	<b>%</b>
		<b>100%</b>
<b>Premio performance individuale</b>	<b>€ 251.198,35</b>	<b>70,00%</b>
<b>Performance di unità organizzativa</b>	<b>€ 71.770,96</b>	<b>20%</b>
<b>Fondo di riserva da integrare alla performance organizzativa</b>	<b>€ 5.382,82</b>	<b>1,50%</b>
<b>Fondo per performance amministrativa generale</b>	<b>€ 30.502,66</b>	<b>8,50%</b>
<b>Importo aggiuntivo del fondo comune stanziato a parte per vigilanza prove di ammissione ai corsi di laurea di area medica scuole di spec area sanitaria corso ciclo unico scienze formazione primaria e partecipazione a cerimonie commemorative</b>	<b>€ 16.640,00</b>	
<b>Importo totale netto oneri</b>	<b>€ 358.854,79</b>	
<b>Importo totale lordo oneri</b>	<b>€ 476.200,307</b>	

*Sezione III – Destinazioni ancora da regolare*  
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

*Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione.*

- Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo **euro 0**
- Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto integrativo **euro 358.854,79 (netto oneri)**
- Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare euro 0
- Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione **euro 476.200,307 (lordo oneri)**

*Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo:*  
Non ci sono risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo.

*Sezione VI – Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:*

Non ci sono risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

Nel contratto in argomento, in particolare, per la determinazione dei premi per la performance individuale e per la performance organizzativa di struttura del personale di categoria B, C e D, è stato rispettato il principio di attribuzione selettiva degli incentivi come richiesto dalla normativa vigente.

1. **Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.**

Parte non pertinente.

2. **Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

- **(Sezione I) Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'amm.ne presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatica della gestione** : il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione (Modulo II)

Il rispetto del limite di spesa viene garantito grazie al costante monitoraggio delle liquidazioni effettuate (seguendo il criterio di competenza) che l'Ufficio Relazioni Sindacali effettua tramite la procedura CSA (Carriere e Stipendi di Ateneo).

- **(Sezione II) Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato:**

Il sistema contabile utilizzato (ed il costante monitoraggio effettuato dall'Ufficio Relazioni Sindacali sul sistema CSA) evidenzia che è stato rispettato il limite di spesa (risorse stabili) del fondo dell'anno precedente. Attualmente non sono ancora state concluse tutte le liquidazioni del contratto integrativo 2019.

- **(Sezione III) verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.**

L'amministrazione sulla voce coan 4.43.18.07.03 "*Fondo comune di Ateneo*" del budget di ateneo presenta la disponibilità finanziaria per la copertura di euro 381.000 (lordo oneri) del fondo in argomento (codice progetto BDGT\_2020\_149) .

Sulla voce di ateneo Budget coan 4.43.18.07.03 troveranno copertura le risorse pari ad euro 73.119,02 (lordo oneri), codice progetto 2016\_INTEGRAZIONE\_FONDO\_COMUNE\_2017.

Sulla voce di ateneo Budget coan 4.43.18.07.03 troveranno copertura le risorse pari ad euro **22.081,28** (lordo oneri) sul progetto BDGT\_2018\_136.

**IL DIRETTORE GENERALE**

Dott. Stefano RONCHETTI

Firmato Stefano Ronchetti