



## DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 473 DEL 26/10/2023

Il DIRETTORE GENERALE acquisiti i pareri preventivi, favorevoli, del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e, ove previsto per competenza, del Direttore dell'attività Socio Sanitaria

### A D O T T A

la deliberazione avente per oggetto:

**APPROVAZIONE DEL PIANO 2023-2025 DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PREVISTO DALLE "LINEE GUIDA 1/2022 DELL'OIV-SSR -SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE"**

DIRETTORE GENERALE	Dott.ssa Paola Bardasi	FIRMATO
DIRETTORE AMMINISTRATIVO	Dott.ssa Giuliana Bensa	FIRMATO
DIRETTORE SANITARIO	Dott. Andrea Magnacavallo	FIRMATO
DIRETTORE ATTIVITA' SOCIO SANITARIA	Dott.ssa Corsalini Eleonora	

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott.ssa Paola Bardasi

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO 2023-2025 DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PREVISTO DALLE “LINEE GUIDA 1/2022 DELL’OIV-SSR - SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE”**

## **IL DIRETTORE GENERALE**

Su proposta del Dott. Mario Giacomazzi, Direttore dell’U.O. Gestione Risorse Umane Aziendali che, contestualmente all’apposizione della firma in calce alla proposta, attesta la legittimità in ordine ai contenuti e il rispetto dei requisiti formali e sostanziali del procedimento;

**Richiamata** la Delibera di Giunta della Regione Emilia-Romagna n. 819 del 31/05/2021 avente ad oggetto *Linee Guida per lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nelle Aziende e negli enti del SSR*;

**Preso atto che** nell’anno 2021 è stato attivato il *Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale* (di cui al prot. 10/11/2021.1035471.U), coordinato dall’OIV-SSR e partecipato dai referenti aziendali, dai Responsabili dell’Area Risorse Umane SSR e dell’Area Sviluppo, integrazione e sistemi informativi del personale SSR della Direzione Generale Cura della persona, salute e welfare della Regione Emilia-Romagna;

**Preso atto che** il *Tavolo OIV-SSR per lo sviluppo del sistema integrato di valutazione del personale* ha definito un percorso condiviso di ulteriore consolidamento dei sistemi di valutazione aziendali e di monitoraggio dell’evoluzione del sistema di valutazione del personale delle Aziende sanitarie;

**Richiamate** le *Linee Guida 1/2022 dell’OIV-SSR Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie* (di cui al prot. 18/07/2022.0641755.U) che intendono aggiornare il quadro di riferimento in relazione al sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna;

**Preso atto che** nelle *Linee Guida 1/2022 dell’OIV-SSR Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie* sono descritti: principi, significato e scopi della valutazione, i componenti del sistema di valutazione, gli attori e i ruoli del sistema, le tipologie di valutazione, i contenuti operativi e la loro gestione tramite il *software GRU*;

**Preso atto che** le *Linee Guida 1/2022 dell’OIV-SSR Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie*, al paragrafo 8, specificano che le indicazioni riportate nel documento “*rappresentano un modello al quale progressivamente le Aziende si adeguano, tenendo conto del funzionamento degli attuali sistemi di valutazione e delle strategie della Direzione, oltre che degli accordi integrativi vigenti*” e che prevedono la predisposizione di un “*percorso strutturato di sviluppo e miglioramento del sistema che consenta di fissare obiettivi specifici e di monitorarne l’andamento in un periodo triennale, con indicatori specifici e con un confronto periodico su quanto effettivamente realizzato e sulle eventuali criticità riscontrate. Per il prossimo triennio il Percorso sarà in gran parte focalizzato sull’attivazione e sull’estensione dell’utilizzo del modulo valutazione del SW GRU*”;

**Richiamata** la deliberazione del Direttore Generale dell’Azienda USL di Piacenza n. 356 del 28/07/2023 avente ad oggetto *Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)*

2023-2025 e relativi allegati, Piano Organizzativo per il Lavoro Agile 2023-2025 (POLA) e Piano Azioni Positive 2023-2025, al cui paragrafo 3.3.2 rubricato *Sottosezione di programmazione dello sviluppo organizzativo e della formazione* sono indicati i contenuti strategici inerenti lo sviluppo delle Risorse umane aziendali;

**Considerato che** con comunicazione del 26/07/2023 (prot. 26/07/2023.0758011.U), l'OIV-SSR ha richiesto alle Aziende sanitarie di predisporre il *Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione*, trasmettendo all'uopo un modello di struttura del Piano da utilizzare per la predisposizione del documento aziendale;

**Considerato che** l'Azienda ha predisposto il proprio *Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione* utilizzando il modello sopra descritto;

**Ritenuto di** adottare il *Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione*, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

**Ritenuto di** iniziare un percorso di graduale adeguamento del sistema di valutazione del personale dipendente dell'Azienda secondo quanto indicato nel *Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione*;

**Dato atto che** non occorre contabilizzare nessun onere;

**Atteso che** il parere favorevole del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo si intenderà acquisito mediante la sottoscrizione con firma digitale apposta dai medesimi in calce al presente provvedimento.

#### **DELIBERA**

1. di adottare l'allegato *Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione*, prendendo i provvedimenti conseguenti per l'applicazione e di inviare il presente provvedimento all'OIV-SSR;
2. di informare i soggetti sindacali;
3. di trasmettere la presente deliberazione al Collegio Sindacale.

IL DIRIGENTE PROPONENTE

Dott. Mario Giacomazzi

**LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE DEPOSITATO.**

**Elenco firme associate al file con impronta SHA1 (hex):**

**52-BB-82-64-FA-57-B2-2A-A6-3F-F4-76-0C-16-C9-80-F4-74-93-AE**

**CAdES 1 di 4 del 25/10/2023 19:20:10**

Soggetto: MARIO GIACOMAZZI

S.N. Certificato: 1A9B E69A 2216 5E6F

Validità certificato dal 11/03/2021 10:47:15 al 11/03/2024 10:47:15

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

-----  
**CAdES 2 di 4 del 26/10/2023 12:10:23**

Soggetto: GIULIANA BENSA

S.N. Certificato: 0200 9454 C96A 9C6C

Validità certificato dal 17/07/2023 10:05:40 al 17/07/2026 10:05:40

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

-----  
**CAdES 3 di 4 del 26/10/2023 13:04:23**

Soggetto: ANDREA MAGNACAVALLO

S.N. Certificato: 292F BB1C CAC3 8B09

Validità certificato dal 21/02/2022 10:33:31 al 21/02/2025 10:33:31

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

-----  
**CAdES 4 di 4 del 26/10/2023 13:32:46**

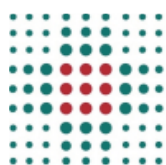
Soggetto: PAOLA BARDASI

S.N. Certificato: 42EF 8AC6 4C44 DCDD

Validità certificato dal 01/08/2022 14:23:02 al 01/08/2025 14:23:02

Rilasciato da ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A., IT

-----



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

# **Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione dell'Ausl Piacenza**

*Copia per la pubblicazione*

## **Sommario**

1. Premessa .....	2
2. Interventi da attuare .....	2
3. Azioni e risultati sugli item .....	3

## 1. Premessa

Con l'adozione delle *"Linee Guida 1/2022 dell'OIV-SSR Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie"* è stato aggiornato il quadro di riferimento in relazione al sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie della Regione Emilia-Romagna, definendo: principi, significato e scopi della valutazione, i componenti del sistema di valutazione, gli attori e i ruoli del sistema, le tipologie di valutazione, i contenuti operativi e la loro gestione tramite il software GRU.

In particolare le Linee Guida (al paragrafo 8 *"Il percorso di sviluppo e miglioramento del sistema"*) prevedono la predisposizione di *"un Percorso strutturato di sviluppo e miglioramento del sistema che consenta di fissare obiettivi specifici e di monitorarne l'andamento in un periodo triennale, con indicatori specifici e con un confronto periodico su quanto effettivamente realizzato e sulle eventuali criticità riscontrate. Per il prossimo triennio il Percorso sarà in gran parte focalizzato sull'attivazione e sull'estensione dell'utilizzo del modulo valutazione del SW GRU."*

L'Azienda USL di Piacenza ha aggiornato la propria Guida alla valutazione in data 28.02.2022 (trasmettendola a OIV-SSR e pubblicandola in Amministrazione Trasparente) e provvede in questa sede a predisporre un piano di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione per il triennio 2023-25, nel quale sono definiti gli interventi programmati nell'ambito dei 6 item indicati da OIV-SSR.

La Guida alla valutazione sarà aggiornata alla conclusione del percorso, in modo da poter descrivere le modifiche che saranno apportate al sistema e che saranno definite nei regolamenti aziendali.

Nel presente piano viene descritta la situazione di partenza e successivamente saranno effettuati i monitoraggi nell'arco del triennio alle scadenze stabilite da OIV-SSR.

## 2. Interventi da attuare

Per la stesura del piano viene utilizzata la tabella allegata. La tabella non viene ulteriormente articolata per profilo di valutazione, per semplicità di esposizione, in quanto il percorso aziendale è unitario. Per esempio la valutazione individuale annuale dei risultati e delle competenze è attiva in Azienda da diversi anni per tutta la dirigenza, gli incarichi di funzione e le "categorie A, B, Bs, C, D, Ds" (con il nuovo CCNL 02.11.22 raggruppate in "aree"), quindi il percorso di passaggio dalla precedente sezione Valutazione dell'applicativo GRU alla Valutazione 2.0 compiuto nell'anno 2023 è stato unitario ed ha riguardato tutti i profili valutativi. L'implementazione ha rappresentato un'importante innovazione del processo, che sarà descritta nei regolamenti aziendali dopo l'avvio del percorso ideato nel Piano.

Nel corso dell'implementazione del nuovo applicativo nell'anno 2023, ancora prima dell'adozione del Piano, si è cercato di tenere conto degli item del piano di sviluppo anticipati nei gruppi di lavoro con OIV-SSR. Nel lavoro svolto insieme ai programmatori si è richiesto ed ottenuto di indicare come campi obbligatori delle schede di valutazione annuale la data del colloquio e la

motivazione della valutazione, in modo da avere evidenza di questi elementi, che sono oggetto del Piano di sviluppo. Le precedenti schede di valutazione contenevano spazi per l'inserimento di queste informazioni, tuttavia non erano compilati da tutti i valutatori, quindi gli uffici non avevano la possibilità di effettuare un monitoraggio complessivo di questi aspetti. Nell'aggiornamento dei regolamenti vigenti (che già prevedono lo svolgimento di un incontro tra valutato e valutatore) e durante eventuali iniziative formative, si cercherà di dare maggiore enfasi a questi requisiti del sistema di valutazione, in modo da farne meglio comprendere l'importanza agli attori del processo.

Il passaggio dal vecchio al nuovo applicativo ha comportato significativi miglioramenti, per la maggiore facilità di utilizzo da parte dei valutatori e la gestione più facile da parte dell'ufficio preposto. Nonostante la valutazione 2022 sia partita un po' più tardi di quanto previsto nei regolamenti (in conseguenza dei tempi di implementazione del software), i valutatori hanno completato le schede nei tempi delle annualità precedenti; più difficoltà si sono riscontrate nell'espressione del feedback da parte dei valutati.

Al contrario, per la valutazione di fine incarico non è utilizzato alcun applicativo, quindi si auspica di avviare quanto prima il modulo GRU dedicato, inserendo i campi data colloquio e motivazione, superando contestualmente le criticità di un processo non governato con strumenti informatici.

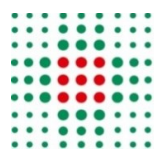
Per quanto attiene invece la periodicità delle valutazioni e l'attivazione del premio eccellenza, si auspica un confronto con le altre Aziende propedeutico all'attivazione della contrattazione integrativa. In particolare negli accordi integrativi della dirigenza, le parti si sono impegnate ad incontrarsi per definire le modalità di attivazione della maggiorazione del premio del 30%, tuttavia non di facile implementazione, in quanto il calcolo della retribuzione di risultato annuale dei dirigenti è associato ad un algoritmo che utilizza l'esito di due processi: la valutazione dei risultati di budget e quella individuale. Nell'area del comparto è stata invece applicata la maggiorazione del premio alla retribuzione correlata alla valutazione individuale (che è distinta da quella associata al processo della valutazione di budget).

### **3. Azioni e risultati sugli item**

Viene allegata al presente documento la tabella sopra descritta, contenente la situazione di partenza (precedente al 2023), gli sviluppi attuati nel 2023 e le azioni programmate per gli anni 2024 e 2025, per ognuno degli item indicati da OIV-SSR.

N.	ITEM	TIPOLOGIA DI VALUTAZIONE	INDICATORE	CRITERI DI MISURAZIONE	SITUAZIONE DI PARTENZA	SVILUPPO NELL'ANNO 2023	SVILUPPI FUTURI 2024-25
1	Rapporto valutato- valutatore: colloquio e altre forme di comunicazione	Valutazione annuale	n. colloqui/ n. schede prodotte	% per profilo valutativo	Le valutazioni annuali dei risultati e delle competenze fino all'anno 2021 (l'ultima è stata chiusa nel 2022) sono state completate per tutti i dipendenti con il precedente applicativo GRU. Il processo prevedeva la stampa della scheda compilata da parte del valutatore e la sottoscrizione da parte di valutato e valutatore. I regolamenti richiedevano che il valutatore incontrasse il valutato, tuttavia il campo "data del colloquio" previsto nell'applicativo non era a compilazione obbligatoria. La data veniva spesso indicata sulla scheda cartacea (ma non sempre veniva riportata), quindi non abbiamo evidenza di quanti colloqui sono stati effettivamente svolti.	A partire dall'anno di valutazione 2022 (processo realizzato nell'anno 2023) per tutti i profili, la valutazione annuale delle competenze e dei risultati è stata realizzata con il nuovo applicativo "Valutazione 2.0". Al momento attuale tutte le schede di valutazione sono state compilate ed ogni valutatore ha obbligatoriamente compilato il campo della data del colloquio nella scheda.	In futuro saranno aggiornati i regolamenti vigenti (che già prevedono lo svolgimento di un incontro tra valutato e valutatore), per includere la descrizione delle funzionalità del nuovo applicativo. Si coglierà l'occasione per dare maggiore enfasi a questi requisiti del sistema di valutazione nei regolamenti ed auspicabilmente saranno organizzate nuove iniziative formative sul tema della valutazione, in modo da farne meglio comprendere l'importanza agli attori del processo.
		Valutazione incarico	n. colloqui/ n. schede prodotte	% per profilo valutativo	Ad oggi non sono utilizzati applicativi per le valutazioni di fine incarico. Il modello di scheda cartacea contiene data e firma di valutatore e valutato.	Nel 2023 si è lavorato per avviare la "Valutazione 2.0" per le valutazioni annuali, senza apportare innovazioni al processo di valutazione di fine incarico. Nel 2023 è stato adottato il nuovo regolamento degli incarichi di funzione, correlato al CCNL 02.11.22 (che tuttavia non ha apportato significative modifiche alla valutazione di fine incarico).	Nel 2024 sarà avviato lo sviluppo della funzionalità delle valutazioni di fine incarico. Nella scheda sarà obbligatoriamente evidenziata la data del colloquio tra valutato e valutatore.
2	Motivazioni esplicite per le valutazioni	Valutazione annuale	previsione della scheda	0-1 per profilo valutativo e poi si sommano	Le valutazioni annuali dei risultati e delle competenze fino all'anno 2021 (l'ultima è stata chiusa nel 2022) sono state completate per tutti i dipendenti con il precedente applicativo GRU. Nella scheda non era previsto il campo della motivazione della valutazione.	A partire dall'anno di valutazione 2022 (processo realizzato nell'anno 2023) per tutti i profili, la valutazione annuale delle competenze e dei risultati è stata realizzata con il nuovo applicativo "Valutazione 2.0", che prevede la compilazione obbligatoria del campo della motivazione nella scheda.	In futuro saranno aggiornati i regolamenti vigenti, per includere la descrizione delle funzionalità del nuovo applicativo. Si coglierà l'occasione per dare maggiore enfasi al requisito della motivazione della valutazione nei regolamenti ed auspicabilmente saranno organizzate nuove iniziative formative sul tema della valutazione, in modo da farne meglio comprendere l'importanza agli attori del processo.
			n. di schede con motivazioni esplicite/ n. di schede prodotte	% per profilo valutativo	Non essendo previsto il campo, non erano inserite motivazioni, a parte qualche eccezione in cui sono state scritte sulla scheda stampata.	Nella valutazione annuale 2022 espletata nel 2023, il campo motivazione è compilato obbligatoriamente in tutte le schede di tutti i profili.	
		Valutazione incarico	previsione della scheda	0-1 per profilo valutativo e poi si sommano	Nel modello di scheda cartacea della dirigenza è previsto uno spazio per l'inserimento della motivazione della valutazione, mentre non è stato previsto per gli incarichi di funzione.	Nel 2023 si è lavorato per avviare la "Valutazione 2.0" per le valutazioni annuali, senza apportare innovazioni al processo di valutazione di fine incarico. Nel 2023 è stato adottato il nuovo regolamento degli incarichi di funzione, correlato al CCNL 02.11.22 (che definisce anche la valutazione di fine incarico).	Nel 2024 sarà avviato lo sviluppo della funzionalità delle valutazioni di fine incarico. Nella scheda sarà obbligatoriamente evidenziata la motivazione della valutazione.
			n. di schede con motivazioni esplicite/ n. di schede prodotte	% per profilo valutativo	L'assenza di un applicativo informatico comporta diverse criticità, tra cui l'assenza di obbligatorietà di compilazione dei campi della scheda e l'assenza di un monitoraggio.		Si procederà a migliorare il processo sotto diversi aspetti, tra cui l'inserimento obbligatorio di una motivazione per tutte le valutazioni di fine incarico che saranno effettuate.
3	Livello di utilizzo sw	Valutazione annuale	n. di schede/ di dipendenti	% per profilo valutativo	Le schede di valutazione annuale venivano compilate con il precedente applicativo per tutti i profili del comparto e della dirigenza, nonostante le criticità del software, che presentava diverse rigidità: per esempio non era possibile modificare il profilo valutativo in corso d'anno; quindi in alcuni casi (residuali) era necessario acquisire la scheda cartacea sottoscritta da valutato e valutatore ed effettuare il caricamento nell'applicativo da parte dell'ufficio.	Nel 2023 è stato avviato il modulo "Valutazione 2.0" per le valutazioni annuali di risultati e competenze, per tutti i profili valutativi. Il modulo viene utilizzato anche per le valutazioni di personale assente e cessato. Tutte le schede di tutti i dipendenti sono state compilate dal valutatore con l'applicativo.	Si richiederanno miglioramenti ulteriori del software, ove possibili (in particolare per quanto riguarda le estrazioni di dati).
			tipologie di schede gestite	0-1 per profilo valutativo e poi si sommano		Valutazione 2.0 è stato utilizzato per tutti i profili valutativi	
		Valutazione incarico	n. di schede/ di dipendenti	% per profilo valutativo	Non è disponibile un software per le valutazioni di fine incarico; l'assenza di un applicativo ha comportato notevoli criticità nel processo.	Il software per la valutazione incarichi sarà avviato auspicabilmente tra la fine 2023 e l'inizio 2024.	A partire dal 2024 si prevede di poter utilizzare il nuovo software per tutti i profili valutativi interessati dagli incarichi (dirigenza e incarichi di funzione del comparto).
4	Periodicità valutazione/stati di avanzamento (con specifico riferimento al sistema premiante)	Valutazione annuale performance	n. di valutazioni della performance aziendale	1 annuale 2 semestrale 4 trimestrale 12 mensile	Il sistema di valutazione prevede valutazioni mensili (su obiettivi aziendali) ed annuali (valutazione di budget ed individuale) per il personale del comparto. Per la dirigenza viene fatta una valutazione su obiettivi aziendali del primo semestre e poi vengono realizzate la valutazione di budget e la valutazione individuale con periodicità annuale.	Nel 2023 non sono stati modificati gli accordi vigenti per quanto attiene la periodicità delle valutazioni e dei pagamenti ad esse correlati.	Si richiederà di attivare un confronto con le Direzioni del Personale delle altre Aziende prima della contrattazione integrativa su questo tema.
5	Tempestività di completamento del processo di valutazione della performance annuale	Valutazione annuale performance	% di schede chiuse al 30 settembre	> 90 > 70 > 50 < 50	L'applicativo adottato negli anni precedenti presentava notevoli difficoltà di utilizzo, tuttavia una percentuale superiore al 90% dei valutatori riusciva a completare la valutazione annuale entro il 30.09 di ogni anno (precisamente al 30.09.22 era stato completato il 100% delle schede).	Nel 2023 è stato avviato il modulo "Valutazione 2.0" per le valutazioni annuali di risultati e competenze, per tutti i profili valutativi. Nonostante la novità dello strumento (disponibile solo in corso d'anno), sono stati confermati i livelli di tempestività di compilazione delle schede da parte dei valutatori entro il 30.09.	Si prevedono specifiche iniziative formative per l'utilizzo dell'applicativo da parte dei valutati, che con alcune difficoltà esprimono il feedback alla valutazione mediante portale.
6	Attivazione premio eccellenza	Valutazione annuale performance	n. ambiti contrattuali in cui è prevista	0 - 1 dirigenza sanitaria, dirigenza PTA, comparto	Negli accordi integrativi per il personale del comparto è prevista da alcuni anni l'erogazione della maggiorazione del 30% per i dipendenti che hanno riportato le valutazioni migliori.	La contrattazione integrativa nell'area dirigente non ha stipulato un accordo per il premio di eccellenza per il 2023, tuttavia le parti si sono impegnate ad incontrarsi per allineare il sistema di valutazione della performance aziendale a quanto previsto dall'art. 93 c. 7, 8 e 9 del CCNL in tema di maggiorazione della retribuzione di risultato.	Si richiederà di attivare un confronto con le Direzioni del Personale delle altre Aziende prima della contrattazione integrativa su questo tema.





**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Piacenza

## **DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**N° 473 DEL 26/10/2023**

### **PROCEDIMENTO DI CONTROLLO**

Trasmessa al Collegio Sindacale con nota prot. n. 2023/0110182 del 26/10/2023.

Trasmessa alla Conferenza Territoriale Sociale e Sanitaria con nota prot. n. - del - .

Trasmessa alla Regione in data - con nota prot. n. - .

### **RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio con n. 23400 per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 26/10/2023.

*Copia per la pubblicazione*