

**ISIA***Firenze*

Prot. n. 4540/C3

Firenze, 7 novembre 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA - Contrattazione integrativa a. a. 2022/2023

- Vista la bozza di Contratto Integrativo d'Istituto dell'ISIA Firenze relativo all'a. a. 2022/2023 come da ultimo incontro con le OO.SS. del 5/9/2023;
- Visto che ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa è effettuato dai Revisori dei conti dell'Istituto;
- Vista la circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012 che realizza il disposto dell'art. 40 comma 3sexies del D.Lgs. 165/2001 che dispone che le Pubbliche Amministrazioni redigano una relazione illustrativa e una relazione tecnico/finanziaria – a corredo di ogni contratto integrativo e certificate dai Revisori – sulla base di schemi appositamente predisposti d'intesa tra il MEF e il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Tenuto conto di quanto riportato nella Relazione tecnico-finanziaria;

si relaziona quanto segue**Modulo I – Illustrazione aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto**

Data di sottoscrizione	11/10/2023
Periodo temporale di vigenza	1° novembre 2022 – 31 ottobre 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Direttore dell'Istituto: Prof. Francesco Fumelli Presidente: Dott.ssa Rosa Maria Di Giorgi Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: soggetti ammessi alla contrattazione nazionale. Organizzazioni sindacali: RSU – Stefano Corvino, Francesca Polacci Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. - F.L.C.; CISL Università; U.I.L. - R.U.A.; Unione Artisti UNAMS; SNALS. Organizzazioni sindacali firmatarie: C.G.I.L. - F.L.C.; CISL Università; U.I.L.
Soggetti destinatari	Personale Docente e Tecnico Amministrativo dell'ISIA di Firenze
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Nella parte normativa il Contratto contiene disposizioni volte a disciplinare le relazioni sindacali e l'organizzazione del lavoro, al fine di assicurare uno svolgimento del servizio che garantisca la migliore efficacia ed efficienza. Nella parte economica il Contratto individua criteri che consentono l'attribuzione di incarichi e funzioni con modalità trasparenti e condivise, assicurando nell'impiego delle risorse un'equa distribuzione fra i settori di lavoro e di Personale, nel rispetto delle priorità e delle esigenze dell'offerta formativa e della programmazione di attività dell'Istituto. In particolare, le materie trattate sono: Titolo I – Norme generali Titolo II – Relazioni ed attività sindacali Titolo III – Organizzazione generale del lavoro Titolo IV – Sciopero ed assenze del personale Titolo V – Orario di lavoro Titolo VI – Permessi e ferie Titolo VII – Lavoro agile Titolo VIII – Fondo d'Istituto Titolo IX – Sicurezza e salute dei lavoratori Titolo X – Formazione



	Titolo XI – Apertura e chiusura sede Titolo XII – Norme di chiusura	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno – Revisori dei conti
		Allegazione documento eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno – Revisori dei conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Adozione del Piano delle performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009*
		Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 comma 2 del D.Lgs. 150/2009**
	Relazione della <i>performance</i> , ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009*	

Osservazioni:

* L'art. 20 comma 4 del CCNL Istruzione e ricerca prevede che a tutto il personale AFAM (quindi docenti e TA) non si applicano le norme del D. Lgs. 150/2009 (cosiddetto decreto Brunetta) in tema di "performance" e di "merito e premi" (art. 20, comma 4). Occorre attendere l'emanazione di tutti gli atti applicativi previsti dall'art. 74 comma 4 del citato D. Lgs. 150/09.

Si osserva inoltre: "Il D.lgs. n. 150/2009 di attuazione della L. n.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni trova applicazione per tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 co. 2 del D.Lgs 165/2001 e quindi anche per le Istituzioni AFAM, confermate nella loro essenza giuridica di amministrazione pubblica proprio dal predetto articolo 1.

Ciò posto occorre comprendere quanto della riforma Brunetta possa essere applicabile ad un Istituto Superiore per le Industrie Artistiche e soprattutto come si possa tradurre per un Istituto Superiore per le Industrie Artistiche la misurazione, valutazione e trasparenza del servizio erogato (secondo criteri di efficienza, efficacia, economicità), con riferimento sia alla struttura quale unità organizzativa e sia all'attività del singolo (dipendente o dirigente). In pratica, la performance deve essere intesa come realizzazione di un risultato, concreto e tangibile, idoneo ad essere misurato ed apprezzato. Misurazione e valutazione della performance, alle quali seguono il riconoscimento del merito e del premio, della responsabilità e della sanzione, devono, pertanto, essere sottoposte ad una rigorosa procedura, che sia previamente codificata con assoluta minuziosità: dal ciclo di gestione della performance (quadro di riferimento dell'azione amministrativa), alle sue scansioni in obiettivi ed indicatori, modalità e strumenti di monitoraggio – misurazione – valutazione – ambiti, sino ai soggetti chiamati a realizzarlo in un Piano (art. 4-16 D.Lgs 150/2009).

Tanto basta per formulare un primo interrogativo: in un Istituto Superiore per le Industrie Artistiche (settore AFAM), qual è "l'amministrazione pubblica" che dovrebbe adottare "metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi" (art. 3 co. 4 D.Lgs. 150/2009)?:

1. l'apparato ministeriale?
2. ogni singolo Istituto quale struttura erogatrice?
3. l'uno e l'altro?

Nel ciclo di gestione della performance: gli organi di indirizzo politico, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative, programmano gli obiettivi su base triennale, in



ISIA

Firenze

coerenza con gli obiettivi di bilancio figuranti dalla legge finanziaria; sempre gli organi di indirizzo politico, con il supporto dei dirigenti, monitorano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi proponendo, se necessario, interventi correttivi in corso di esercizio; l'organismo indipendente di valutazione (uno per ciascuna amministrazione pubblica) insieme ai dirigenti di ciascuna amministrazione valuta annualmente la performance organizzativa ed individuale.

La terminologia utilizzata non rende esplicita, alla luce dei diversi sistemi di governance delle pubbliche amministrazioni e dei settori della conoscenza l'identificazione dell'organo preposto. In considerazione della collaborazione tra l'organo di indirizzo politico-amministrativo e i vertici dell'amministrazione, si può ritenere che laddove esistano organi monocratici siano questi l'organo di indirizzo politico - amministrativo. Ma tutto ciò ha bisogno di ulteriore specificazione a partire dai settori della conoscenza (scuola, università, ricerca, Afam).

Negli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche non esiste la figura del Dirigente (art. 12 lett. d) D. Lgs. 150/2009), né tanto meno l'O.I.V. (organismo indipendente di valutazione), art. 12 lett. b) D.Lgs 150/2009, la cui costituzione, peraltro, rimane comunque esclusa nel sistema delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale (art. 74 co. 4 D.Lgs 150/2009).

Dei quattro soggetti che devono intervenire ex art. 12 D.Lgs 150/2009, nel ciclo di gestione, gli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche sarebbero dotati del solo organo di indirizzo politico-amministrativo, ossia del Consiglio di Amministrazione.

Si potrebbe obiettare che in realtà il nucleo di valutazione potrebbe sostituire le competenze dell'O.I.V.. In verità, così sostenendo, si violerebbe l'art. 14 D.Lgs 150/2009, per tre ordini di motivi:

- 1) il meccanismo sostitutivo non è previsto e/o predisposto dal D.Lgs. 150/2009;
- 2) si farebbe coincidere un organismo di sostituzione con un organo dell'Istituzione da sostituire;
- 3) l'Organismo Indipendente, perdendo la sua stessa concettuale funzionalità, sarebbe composto obbligatoriamente (così è per il nucleo di valutazione) da un docente dell'Istituzione.

Paradossalmente l'Istituzione detterebbe i criteri, si auto valuterebbe ed alla fine applicherebbe il premio al merito, un sistema che ruota su se stesso, auto referenziandosi, vanificando la portata innovativa della riforma.

Altro dato che lascia il campo a molteplici interpretazioni è fornito dall'art. 74 co. 4 D.Lgs 150/2009, che prevede "Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministero dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica musicale".

La domanda non è peregrina: perché i docenti degli Istituti di alta formazione sono stati sottratti all'applicazione della misurazione e valutazione della performance, mentre nulla viene detto dei tecnici amministrativi? Non può che trattarsi di un refuso, poiché non si vede la logica che accompagna un trattamento diverso tra docenti e t.a., dipendenti di una stessa amministrazione, nei cui confronti operano gli stessi dubbi e le stesse incertezze, che rendono improponibile, senza criteri guida, l'applicazione della riforma Brunetta.

**Per quanto riguarda l'obbligo di pubblicazione, è stato pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente il PIAO 2023-2025, approvato con delibera del CdA n. 2 del 30/1/2023, all'interno del quale è presente la sottosezione di Programmazione – Performance.

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

a) *Illustrazione dell'articolato*

Il Contratto Integrativo d'Istituto dell'ISIA di Firenze, in vigore per l'a. a. 2022/2023, siglato in data 11/10/2023, è composto da 29 articoli, suddivisi in 12 Titoli.

Il Titolo I ("Norme generali") comprende l'art. 1, dedicato alla definizione del campo di applicazione, alla decorrenza e alla durata del Contratto Integrativo; detta, inoltre, scadenze procedurali relative agli incontri tra le parti e all'attività degli organi di controllo.

Il Titolo II ("Relazioni ed attività sindacali") comprende gli artt. da 2 a 6, nei quali vengono disciplinati in modo dettagliato, in via preliminare, procedure di risoluzione di controversie di natura interpretativa sul



ISIA

Firenze

contenuto del contratto. Di seguito, sono regolate le modalità e le procedure di interazione tra le parti contrattuali (con necessari rimandi al CCNL vigente) e le modalità di esercizio dei diritti a svolgere attività sindacale sul luogo di lavoro.

Il Titolo III (“Organizzazione generale del lavoro”), dall’art. 7 all’art. 9, detta criteri generali per l’organizzazione del lavoro, partendo da quello specifico per il personale docente, al fine di raggiungere obiettivi generali di efficacia del servizio offerto, basandosi su criteri di uguaglianza nella partecipazione di tutti i lavoratori al conseguimento di detti obiettivi.

Il Titolo IV (“Sciopero e assenze del personale”), dall’art. 10 all’art. 12, regola i servizi minimi in caso di sciopero e la gestione delle emergenze, da prevedersi in osservanza a quanto disposto dalla vigente normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro. Si è convenuto di definire servizi pubblici essenziali le attività dirette e strumentali riguardanti:

- a) l’effettuazione di esami di profitto e di diploma;
- b) procedure di immatricolazione ed iscrizione ai corsi di studio.

Con riferimento a tali servizi ritenuti essenziali, si è provveduto a fissare le modalità e i criteri per individuare il Personale obbligato al servizio, al fine di garantirne l’espletamento.

L’art. 11 disciplina la procedura finalizzata a garantire la sicurezza in caso di sciopero.

Il Titolo V (“Orario di lavoro” – artt. 13 – 19) determina l’articolazione specifica dell’orario di lavoro, innanzi tutto, in relazione all’orario di servizio e, più specificamente, in relazione alla sua distribuzione (prevalentemente) settimanale. Vengono poi disciplinati gli istituti della pausa obbligatoria, se eccedente l’orario di 7h 12’, dei minuti eccedenti, finalizzati al mero completamento delle incombenze di cui alle attività quotidiane in corso di svolgimento. Viene perseguita un’ottica di flessibilità dello svolgimento della prestazione lavorativa, con possibilità di ingresso o uscita anticipati, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita personale; da ultimo, viene regolato lo straordinario in ossequio alle disposizioni contrattuali collettive nazionali.

Il Titolo VI (“Permessi e ferie”), che comprende gli artt. 20 e 21, regola la richiesta di permessi brevi per motivi personali, non eccedenti le 36 ore annue, da recuperarsi, di norma, entro il trimestre successivo. Viene poi regolato il procedimento di richiesta di ferie del personale, preceduto dalla comunicazione delle date di chiusura estiva della sede dell’Istituto. Si rileva che, in tali date, l’azione amministrativa deve obbligatoriamente non subire interruzioni, stante il periodo di acquisizione delle domande di ammissione; al fine di evitare discriminazioni sull’obbligo di svolgimento della prestazione lavorativa in capo al personale TA, viene attribuita la facoltà di lavoro in modalità agile ovvero da remoto a chi ne faccia richiesta, fermo il diritto di conseguire due settimane di ferie consecutive nel periodo estivo (cfr. art. 21, comma 4). A seguito della richiesta di ferie, viene predisposto il piano ferie del personale.

Il Titolo VII, costituito dall’art. 22, stabilisce i principi di applicazione del lavoro agile, *“nell’ottica di un incremento dell’efficienza dell’azione amministrativa e di agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti”*, facendo riferimento al PIAO per quanto riguarda le linee guida, nell’ottica di un miglioramento dell’efficacia dell’azione amministrativa, di un aumento della produttività del lavoro svolto in tale modalità e delle condizioni di lavoro del dipendente, incentivato a svolgere la prestazione lavorativa nel raggiungimento di obiettivi indicati dall’Amministrazione e tenuto a fornire adeguato rendiconto, seppur sintetico, al termine del periodo di riferimento. Nella medesima ottica, viene prevista la possibilità di lavoro agile anche per motivi eccezionali che impediscano la presenza del lavoratore in sede ma non lo svolgimento della prestazione lavorativa in sé, qualora la stessa presenti caratteristiche di



ISIA

Firenze

possibilità di svolgimento da remoto, con il risultato di incentivare il lavoratore a svolgere la prestazione lavorativa piuttosto che rinunciarvi. La disciplina specifica è contenuta negli accordi individuali.

Il Titolo VIII ("Fondo d'Istituto"), costituito dagli artt. 23-25, regola l'impiego delle risorse finanziarie dell'Istituto. La tipologia di attività da retribuire con il Fondo di Istituto, i relativi cespiti e le modalità di pagamento sono stabilite in base alle seguenti disposizioni contrattuali e agli strumenti di bilancio:

- a. C.C.N.L./AFAM/2005, art. 72
- b. C.C.N.I. AFAM 2005, art. 4
- c. CCNL 11/04/2006, II biennio economico 2004/2005, art. 8
- d. CCNL 04/08/2010, biennio economico 2006/2007 art. 17
- e. CCNL 04/08/2010 biennio economico 2008/2009 art. 4
- f. C.C.N.I. AFAM 12/07/2011
- g. C.C.N.L. AFAM 19/04/2018
- h. C.C.N.I. AFAM 11/12/2020
- i. C.C.N.I. AFAM 29/07/2022
- j. Strumento di Bilancio Esercizio 2022
- k. Assegnazione ministeriale 2023 per mezzo di Decreto Dirigenziale prot. n. 4113 del 31/3/2023;
- l. Economie ex D.D. prot. n. 10822 11/9/2023.

Ai sensi dell'art. 4 D.L. 78/2010, il pagamento delle competenze accessorie, a partire dal 2011, è effettuato dalle stesse Ragionerie Territoriali dello Stato competenti ad erogare le competenze fisse. Infatti, il MUR non ha più provveduto a liquidare agli Istituti alcuna somma finalizzata alla retribuzione delle cd. attività aggiuntive del Personale dipendente. Gli Istituti AFAM sono quindi destinatari solo di una comunicazione ministeriale nella quale è indicato l'importo complessivamente assegnato a tale scopo, di cui gli Istituti potranno disporre utilizzando l'apposito programma informatico e ripartendolo tra i dipendenti aventi diritto, secondo le somme riconosciute a ciascun dipendente nel rispetto dei criteri e modalità fissati dal Contratto integrativo d'Istituto. L'Istituto, quindi, emana mandati di pagamento solo per le somme disponibili in Bilancio destinate al miglioramento dell'offerta formativa.

Per il Personale docente, con riferimento alle ore di didattica aggiuntiva, si deve far riferimento alla particolare condizione dell'Istituto, praticamente privo di docenti in organico, almeno sino al prossimo ampliamento, talché non è stato adottato alcun regolamento contenente i criteri di attribuzione degli incarichi relativi alla didattica aggiuntiva.

Con riferimento poi alla contrattazione relativa ai criteri di ripartizione del fondo di cui all'articolo 72 del C.C.N.L del 16/2/2005 tra i singoli Istituti, si rinvia al contenuto dell'art. 5 del citato CCNI.

L'art. 24 illustra il quadro economico che costituisce il fondo di istituto per l'a.a. 2022/2023. Vengono dettati alcuni principi che hanno determinato le quote di attribuzione, in primo luogo, per tipologia di personale e, in secondo luogo, per aree professionali di appartenenza, per quanto riguarda il personale TA, tenendo conto della tipologia e specificità delle attività delle singole aree e, in un'ottica di equo bilanciamento, del numero degli appartenenti all'area stessa, facendo riferimento sul complesso del personale attualmente in servizio presso l'Istituto. Quali risorse variabili, l'Istituto ha adottato, a seguito di contrattazione, il regolamento per le attività conto terzi, che prevede un introito, nel bilancio dell'istituzione, di una quota pari al 10% delle somme incassate quali corrispettivi delle attività svolte conto terzi. Tale regolamento, approvato dal CdA ma non vigente in quanto attualmente sottoposto all'attenzione dei revisori dei conti e mancante del decreto presidenziale necessario per l'entrata in vigore, è stato recentemente oggetto di parere da parte del Dirigente MUR competente, Dott. Michele Covolan, il quale ha escluso la possibilità di introito nel fondo di detta quota, dovendo invece riservarsi la stessa al bilancio



ISIA

Firenze

dell'istituzione. Dal che non è stato possibile riservare risorse variabili all'istituzione, relativamente ai compensi derivanti dalle sopra citate attività. Di seguito, dunque, le dettagliate ripartizioni:

MOF	€ 22.407,00	
Economie anno 2022	€ 444,77	
TOTALE	€ 22.851,77	
Personale docente (4 unità)	30%	€ 6.855,53
Personale TA (16 unità)	70%	€ 15.996,24
16 unità		
Area I (6 unità)		€ 7.198,31
Area II (7 unità)		€ 8.797,93

Sempre l'art. 24, relativamente al conto terzi, richiama il regolamento approvato dalle parti e stabilisce l'obbligo di comunicazione a carico della parte pubblica inerente gli introiti.

L'art. 25 regola la procedura per la richiesta e l'assegnazione di attività aggiuntive e l'art. 26 disciplina i termini di liquidazione dei compensi.

Il **Titolo IX – Sicurezza e salute dei lavoratori**, composto dal solo art. 27, richiama gli obblighi in materia di parte datoriale e dà atto dell'avvenuto adempimento degli stessi tramite la predisposizione del DVR.

Il **Titolo X** consta del solo art. 28, dedicato alla formazione e all'aggiornamento professionale dei lavoratori, obbligo di parte datoriale, nel perseguimento dell'obiettivo di maggior efficacia dell'azione amministrativa. È previsto un confronto continuo sul punto con le OO.SS., con comunicazione preventiva del piano di formazione e con verifica successiva sui risultati conseguiti e gli impegni di spesa messi in atto per realizzarli.

Il **Titolo XI** ("Apertura e chiusura della sede", art. 29) disciplina gli obblighi di comunicazione ed informazione nei confronti dei lavoratori circa l'intenzione di aprire eventuali nuove sedi dell'Istituto, affinché gli stessi siano in condizione di valutare con cognizione di causa l'idoneità della sede scelta e le caratteristiche del progetto.

Il **Titolo XII** (artt. 30 e 31) è dedicato al richiamo della normativa vigente e ad un riepilogo degli adempimenti riguardanti i rapporti sindacali sotto forma di scadenziario.

CONCLUSIONI

I fondi vengono assegnati al personale previa verifica dell'effettivo svolgimento delle attività programmate, nel rispetto dei criteri di meritocrazia e, in particolare, nell'ottica di natura premiale e selettiva dell'erogazione delle risorse, di ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva e di garanzia dell'efficienza del servizio, sempre nell'ottica del miglioramento dell'offerta formativa. Infatti, al termine dell'anno accademico viene effettuata una valutazione sull'andamento delle attività rispetto ai risultati attesi, costituiti da maggiore produttività sul piano dell'azione didattica, dell'organizzazione dell'Istituto, della funzionalità e qualità del servizio.

Sotto il profilo della delimitazione dell'organico, si rappresenta che di recente si è provveduto all'assunzione di due figure appartenenti all'Area II, una relativa all'ampliamento e l'altra in sostituzione di una dipendente in comando presso INPS, di prossimo rientro. Parallelamente, un altro dipendente verrà

**ISIA***Firenze*

trasferito dal prossimo anno in accoglimento della propria richiesta; il posto a lui appartenente è ricoperto, dall'1/11/2023, da una delle risorse neoassunte.

In prossimità dell'inizio del nuovo anno accademico, l'Istituto ha proceduto all'assunzione di una figura di collaboratore Area III – Area Informazione e comunicazione, per specifiche esigenze di promozione dell'Istituto.

Si deve poi rilevare che, a fronte della richiesta di facoltà assunzionali per due ulteriore figure di collaboratori Area III (di cui una a seguito di progressione verticale), solo di recente è pervenuto riscontro dal Ministero a fronte di una laboriosa procedura di ampliamento dell'organico e dello stanziamento di un budget per l'assunzione, peraltro pervenuto, in un primo momento, in un errato ammontare; ciò ha comportato il ripetersi della procedura e, naturalmente, nuove deliberazioni in Consiglio Accademico e Consiglio di Amministrazione. Si confida, pertanto, in una concretizzazione di tali nuove assunzioni nel corso del nuovo anno accademico.

Sotto il profilo meramente operativo, l'utilizzo dello smart working, nell'ottica di un equo bilanciamento tra il rispetto dei principi di efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del dipendente, si è dimostrato efficace, proprio a causa del suo utilizzo mirato per le esigenze dei dipendenti che legittimamente vi ricorrono. L'ampliamento dell'organico, ad oggi, ancora "virtuale" per le ragioni sopra esposte, produrrà verosimilmente i suoi effetti a partire dal nuovo anno accademico, a formazione completata. In generale, può dunque affermarsi che l'Istituto prevede di vivere una fase di necessario assestamento, che interesserà anche l'acquisizione in concessione (si auspica, a titolo gratuito) di una nuova sede, stanti i limitati spazi e il non perfetto stato strutturale di quella attuale. A tale fine, gran parte dell'azione amministrativa sarà finalizzato all'espletamento della procedura di evidenza pubblica per i lavori che interesseranno tale futura nuova sede, soprattutto alla luce del fatto che recentissimamente l'organo di indirizzo politico ha deliberato di abbandonare il progetto, a lungo perseguito, di realizzazione dei lavori nel plesso denominato "ex Meccanotessile", che sarebbe risultato insostenibile rispetto alle disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Istituto. È stato invece individuato un altro immobile, ideale per l'attuale stato di allestimento (soprattutto sotto il profilo laboratoriale) e per la sua vicinanza all'attuale sede ISIA, che ben potrà costituire la sede aggiuntiva dell'Istituto e che, almeno sommariamente, potrà essere destinatario di lavori sostenibili con le risorse già in dotazione all'Istituto. Anche in previsione dell'effettuazione di detti lavori, l'Istituto sta provvedendo a dotarsi di corsi di formazione soprattutto sulla nuova disciplina dei contratti pubblici, che si affianca, per livello di importanza, a quella in programma su pensioni e ricostruzioni di carriera, materie maggiormente bisognose di implementazione sotto il profilo della formazione del personale.

Il Direttore amministrativo
Dott. Francesco Paolo D'Elia