

Relazione illustrativa - (circolare n. 25/2012 MEF – PARTE II) ipotesi di contratto decentrato sottoscritto in data 27 giugno 2024

In aderenza al modello contenuto nella circolare 25/2012 RGS - parte II la *relazione illustrativa* è composta da 2 distinti moduli

Modulo 1 -

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1)

Dati inerenti la sottoscrizione, le materie trattate, il rispetto dell'iter, gli adempimenti procedurali e gli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.

Modulo 2 –

Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi (contenuti minimi definiti dalla circolare)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione delle risorse accessorie

c) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la miglior comprensione degli istituti regolati dal contratto.

La relazione fa riferimento, oltre che alle istruzioni della citata circolare, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*). Circolare n. 20 dell' 8.5.2015.

Modulo 1 - Illustrazione aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge (Scheda 1.1)

Data di sottoscrizione ipotesi	27 giugno 2024	
Periodo temporale di vigenza	2024	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dr.ssa Patrizia Mellano - Segretario Generale, Presidente della delegazione - ing. Maria Paola Manconi - Dirigente - dr. Davide Tortora – Elevata Qualificazione Settore economico finanziario e del personale - responsabile e addetti ufficio personale, interessati alla materia <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : CGIL/FP CISL/FPS UIL/FPL CSA - RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie : RSU , CGIL/FP CISL/FPS</p>	
Soggetti destinatari	Dipendenti della Camera di commercio di Cuneo	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione risorse decentrate anno 2024	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Il presente contratto è compatibile con le disposizioni economiche e finanziarie e con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti come risulta da quanto riportato nella relazione tecnico finanziaria e nel modulo II della presente relazione illustrativa.</p>
		<p>In relazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate, l'organo di controllo non ha effettuato rilievi</p>
	<p>attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione previsto dall'art. 6 del D.L. 80/2021, al cui interno sono contenute le sezioni del Piano della Performance e del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (delibera di Giunta n. 9 del 29.1.2024)</p>
		<p>E' stato aggiornato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con la delibera di Giunta n. 83 del 24.06.2024 (parere OIV del 20.06.2024)</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (https://www.cn.camcom.it/it/amministrazionetrasparente)</p>	
	<p>La Relazione della Performance 2023, è stata approvata dalla Giunta con deliberazione n. 84 del 24 giugno 2024, e validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>	
Eventuali osservazioni:	==	

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritta il 27.6.2024

L'ipotesi di contratto in argomento contiene esclusivamente disposizioni per la ripartizione delle risorse già definite in sede di bilancio preventivo.

Le norme che stabiliscono le materie che rientrano nella competenza della contrattazione decentrata integrativa e che hanno costituito oggetto dell'ipotesi di accordo in argomento sono le seguenti:

art. 40 comma 3 bis come modif.dall'art. 54 d.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 11 c. 1 lett. c) del D.Lgs. n. 75/2017

“3 bis -Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5 (“le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”), e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”

art. 45 commi 3, 3 bis e 4 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

“3 - I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: a) alla performance individuale; b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

3 bis - Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

4 – I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori.”

CCNL 16.11.2022 comparto “Funzioni locali”

art. 7 - soggetti e materie

art. 8 - tempi e procedure

art. 79 – fondo risorse decentrate: costituzione

art. 80 – fondo risorse decentrate: utilizzo

L'assegnazione delle risorse destinate avverrà sulla base del sistema di valutazione per la produttività che l'Ente ha aggiornato con delibera di Giunta n. 83 del 24 giugno 2024. Tale sistema è stato validato dall'OIV in data 20 giugno 2024, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 ed in ottemperanza alle norme contrattuali di cui al CCNL 16.11.2022.

Detto sistema di valutazione, che consente l'armonizzazione, per ogni settore, di obiettivi strategici, organizzativi e operativi, con efficace grado di misurabilità, impone criteri di selettività e differenziazione legati alla valutazione della performance e condizionati alla verifica puntuale del

raggiungimento dell'obiettivo sottoposto all'analisi preventiva, periodica e finale della Giunta e alla validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance non è più prevista alcuna redistribuzione delle risorse non assegnate al personale in caso di valutazione non piena o di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

Relativamente agli aspetti prescrittivi evidenziati nella circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'ipotesi di contratto decentrato si qualifica pertanto come segue:

Rispetto dei vincoli di bilancio

Il capitolo di bilancio preventivo "indennità varie al personale" (conto 321012) dell'esercizio 2024 ammonta a € 526.000,00. All'interno di tale capitolo trova collocazione il fondo dei dipendenti, che ammonta a € 472.266,28 e il fondo dell'area delle Elevate Qualificazioni che ammonta a € 53.407,79.

Nel bilancio preventivo era stato previsto, altresì, un ulteriore stanziamento di € 120.000,00, da destinare al Fondo dei dipendenti e dei titolari di Elevata Qualificazione solo in seguito alla definizione degli obiettivi avvenuta con il PIAO.

L'ammontare complessivo previsto nel bilancio preventivo per il fondo dei dipendenti e dell'area delle elevate qualificazioni è pari a € 646.000,00. A tale importo occorre infine aggiungere il residuo delle risorse stabili 2022, non utilizzate nella scorsa annualità.

Compatibilità economico finanziaria

Come si evince dalla sezione I del modulo II della relazione tecnico finanziaria è rispettata la ripartizione tra risorse stabili e risorse variabili con utilizzi conformi alla natura della fonte di alimentazione: nessuna destinazione stabile è finanziata con risorse variabili ma solo con somme consolidate nella parte fissa.

Nell'ipotesi oggetto della presente relazione le uniche nuove destinazioni stabili per il 2024 sono previste per finanziare nuove progressioni economiche, nei limiti e con i criteri previsti dal vigente contratto.

Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale

Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata.

L'art. 7 comma 5 del d.lgs. 165/2001 prevede che le PA non possano erogare trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. L'assolvimento di questa disposizione è garantito dalla verifica attuata attraverso il sistema di valutazione della performance che comprende, a livello di valutazione della performance individuale la commisurazione dell'incentivo a parametri di raggiungimento di risultato e di misurazione della prestazione sia in termini di coinvolgimento qualitativo che quantitativo con metodi di riscontro oggettivo e concreto.

Finalizzazione teleologica della contrattazione a merito e produttività con selettività degli incentivi

L'art. 40 comma 3 bis stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Come evidenziato nel punto d) della presente relazione, al quale si rimanda, il ciclo di valutazione della performance vigente presso l'ente esclude qualsiasi forma di automatismo rispettando il principio di correttezza, selettività e di ottimizzazione della produttività.

Il collegamento degli incentivi con gli obiettivi programmati e i rispettivi risultati è evidenziato nella relazione sulla performance approvata dalla Giunta e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che conclude il percorso annuale di valutazione strategica finalizzata a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e altri atti programmatici.

E' inoltre presente nelle metodologie della valutazione individuale un forte connotato meritocratico che determina un'evidente differenziazione dell'entità degli incentivi assegnati proporzionale all'effettiva prestazione resa dai dipendenti.

Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è funzionale e si inquadra nel sistema con stretta correlazione con la misurazione e la valutazione della performance organizzativa. Tale collegamento rende possibile il contemporaneo sviluppo dell'Ente, nella sua capacità di raggiungere alte performance, e lo sviluppo e la valorizzazione delle professionalità che operano nell'Ente.

Sanzioni in caso di clausole nulle

Non si rilevano clausole dell'ipotesi di CCDI 27 giugno 2024 che possano dare adito a contestazioni di nullità.

L'ipotesi risulta coerente e rispettosa delle disposizioni della riforma sotto il profilo della documentazione e dei controlli.

Quindi non si rilevano parti dell'accordo negoziale suscettibili di essere colpite dalla sanzione dell'inapplicabilità e dell'obbligo di recupero nella sessione negoziale successiva.

Pubblicazioni e comunicazioni sulla contrattazione integrativa

Come per i precedenti contratti decentrati saranno pubblicati in modo permanente sul sito istituzionale, sezione "amministrazione trasparente" i seguenti documenti con modalità accessibili e visibili per gli utenti nell'ambito delle varie informazioni dovute per il principio di trasparenza :

- contratto integrativo stipulato
- relazione illustrativa e tecnico finanziaria certificate dal Presidente del collegio dei revisori dei conti.
- schede SICI e le tabelle 15 del Conto Annuale che verranno trasmesse entro i termini di legge al Ministero dell'Economia ai fini della trasmissione alla Corte dei Conti ex art. 67 D.L. n. 112/2008 tramite il sistema SICO.
- ogni altra documentazione la cui pubblicazione sia prescritta per legge.

Il contratto stipulato e le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria saranno altresì trasmessi all'ARAN e al CNEL come disposto dalle norme vigenti.

Anche sotto questo profilo dunque l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 27 giugno 2024 rispetta le disposizioni in vigore.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

COSTITUZIONE:

<u>a) Risorse stabili sottoposte a certificazione</u>	
III .1.1 Sez. I - Totale risorse stabili	€ 443.247,80
III .1.3 Sez. III – decurtazioni del fondo parte stabile	€ 0,00
<u>Totale a)</u>	€ 443.247,80
<u>b) Risorse variabili sottoposte a certificazione</u>	
III .1.2 Sez. II – Totale risorse variabili	€ 134.683,51
III .1.3 Sez. III – decurtazioni del fondo parte variabile	€ 0,00
<u>Totale b)</u>	€ 134.683,51
<u>c) Risorse area elevate qualificazioni sottoposte a certificazione</u>	
Totale fondo area elevate qualificazioni	€ 83.407,79
Decurtazioni del fondo area E.Q.	€ 0,00
<u>Totale sezione IV - fondo sottoposto a certificazione (a+b+c)</u>	€ 661.339,10

DESTINAZIONE:

a)	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal C.I. (totale sezione III.2.1)	€	318.339,10
b)	Totale destinazioni specificamente regolate dal C.I. (totale sezione III.2.2)	€	343.000,00
c)	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III.2.3)	€	0,00
	Totale poste di destinazione del fondo che sarà sottoposto a certificazione che coincide con il totale esposto nella sezione IV del modulo I (costituzione del fondo)	€	661.339,10

c) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il contratto non ha determinato effetti abrogativi impliciti

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Saranno applicate le disposizioni del sistema di valutazione adottato dall'Ente che prevede il riconoscimento delle somme erogate, a titolo di retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa e a titolo di produttività per il restante personale non dirigenziale, sulla base di un processo di differenziazione adeguata delle valutazioni, garantendo pienamente il rispetto dei principi di differenziazione e premialità nella distribuzione.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente prevede, quale novità rispetto al passato, che la destinazione definitiva del fondo avvenga in corso d'anno e consenta ai dipendenti di conoscere, con gli obiettivi assegnati, l'entità delle risorse a ciascuno spettanti in caso di raggiungimento degli indicatori stabiliti e di valutazione piena. Prevede inoltre che le risorse variabili 2024 non utilizzate costituiscano economie di bilancio, fatto salvo che il fondo venga interamente ricostituito annualmente, secondo le disposizioni contrattuali e normative vigenti nel tempo.

Il collegamento degli incentivi con gli obiettivi programmati e i rispettivi risultati sarà evidenziato nella relazione sulla performance che concluderà il percorso annuale di valutazione strategica finalizzata a verificare, in funzione dell'esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei competenti organi, l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e altri atti programmatici. Detto percorso comprende altresì un monitoraggio periodico in corso di esercizio volto ad analizzare la congruenza tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate.

Sia il monitoraggio periodico che la relazione finale sono basate su risultanze avvalorate dal controllo dei dirigenti sulla coerenza e conformità della gestione e delle attività con gli obiettivi posti dagli organi di indirizzo, nonché dalle risultanze delle analisi di confronto rispetto ad altri enti del sistema camerale.

Dette risultanze confermano altresì la finalizzazione dell'allocazione delle risorse, per le quali la contrattazione ha stabilito la destinazione, a compensare in modo selettivo il raggiungimento di risultati che assicurano adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi incentivando impegno e qualità delle prestazioni.

Questo ampliamento del controllo contabile con il controllo strategico, già in uso presso l'Ente fin dall'entrata in vigore del nuovo sistema di contabilità delle Camere di commercio (dpr 254/2005), soddisfa altresì il requisito attualmente richiesto e sottolineato dal nuovo sistema legato al ciclo della performance definito dalla riforma (finalizzazione teleologica della contrattazione integrativa a merito e produttività con la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali).

Nell'ambito della propria attività consultiva sul sistema di valutazione, infatti l'Organismo Indipendente di Valutazione, nella veste di supporto al controllo strategico, ha orientato la definizione del sistema verso criteri realmente selettivi e premiali evitando del tutto automatismi e distribuzioni "a pioggia" del salario accessorio.

Ai sensi delle disposizioni vigenti il sistema di valutazione viene annualmente aggiornato e validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

Nell'ambito del sistema di valutazione vigente presso l'Ente anche per le progressioni economiche, il principio di selettività, di merito e assenza di automatismi è connaturato nelle metodologie specifiche. Le progressioni economiche all'interno delle aree sono orientate a premiare l'impegno e la capacità di svolgere sempre meglio il lavoro.

Nell'ambito del sistema generale di valutazione tutti gli istituti tendono a realizzare una valutazione complessiva delle prestazioni che prenda in considerazione la globalità del comportamento professionale.

La procedura per l'attribuzione della progressione orizzontale è ispirata ai seguenti principi:

Selettività

Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi.

La valutazione riguarda molteplici aspetti quali lo sviluppo delle competenze, le qualità culturali e professionali e i risultati rilevati.

Chiarezza

Risponde a questo principio l'adozione di un metodo analitico "per punteggio" che rappresenta la soluzione tecnicamente più idonea e comparabile rendendo esplicito il percorso decisionale per ogni voce di valutazione e, pur non eliminando la discrezionalità del giudizio che è comunque imprescindibile da ogni processo valutativo, permette di identificare i riferimenti analitici utilizzati per le decisioni.

Certezza e trasparenza

La valutazione risulta dal dettaglio della scheda notificata al valutato in forma scritta.

Per completezza si evidenzia che nell'anno 2024 la contrattazione ha previsto di destinare l'importo ipotetico di € 8.000,00 per finanziare nuovi differenziali stipendiali. I medesimi saranno attribuiti con i criteri e le modalità che scaturiranno dalla contrattazione decentrata integrativa in corso di definizione, in coerenza con i principi previsti dalla normativa vigente.

Con riferimento all'art. 6 del CCDI 10.8.2023 viene definita, per il 2024, la limitata quota di personale cui è attribuibile il "differenziale stipendiale".

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009

La retribuzione legata alla performance sarà riconosciuta nel 2025 secondo il processo di misurazione del raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Ente e declinati nel PIAO 2024/2026 (pag. 31 e segg).

L'esito della valutazione dei risultati, nonché le misurazioni della performance organizzativa rispetto agli indicatori ed ai target prefissati, saranno dettagliatamente descritti nella relazione sulla performance dell'anno 2024.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

===

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott.ssa Patrizia Mellano)

La firma, nel documento originale, è apposta digitalmente ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. 7.3.2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale".