



contratto collettivo nazionale integrativo sul Fondo risorse decentrate 2022 RELAZIONE

ILLUSTRATIVA

NB: tutte le somme sono esposte a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Roma, 20 dicembre 2023 (in videoconferenza)
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Parte pubblica:</u> Direttore Centrale Risorse Umane, Finanziarie e Logistica Dott. Giuseppe Diana. ▪ <u>OO.SS. ammesse alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP, CONFINTESA FP, CONFSAL UNSA e USB PI. ▪ <u>OO.SS. presenti alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, FLP, CONFINTESA FP, CONFSAL UNSA e USB PI. ▪ <u>OO.SS. firmatarie:</u> FP CGIL, CISL FP, UIL PA, CONFSAL UNSA.
Soggetti destinatari		Personale area non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo		Fondo risorse decentrate 2022
Rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla	Controlli ex art. 41bis d. lgs. 165/01 e s.m.i.	Nota prot. DFP-0080614-P del 19/12/2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica a seguito dell'accertamento congiunto effettuato con il MEF-IGOP ha espresso parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi di CCNI alle condizioni indicate nella citata nota
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Il Piano integrato di attività ed organizzazione dell'INL per il triennio 2023-2025 è stato adottato con decreto del Direttore Generale dell'INL n. 21 del 17 febbraio 2023

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il PIAO 2023- 2025 è stato adottato in data 17.02.2023 con D.D. n. 21 e aggiornato in data 2.05.2023 con D.D. n. 30.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione del PIAO di cui all'art. 10, comma 8, del d.lgs. n. 33/2013.
		La Relazione sulla performance relativa all'anno 2022 è stata approvata con decreto del Direttore Generale dell'INL n. 42 del 27 giugno 2023
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti	<p>Le risorse vengono impiegate per il finanziamento di tutti gli istituti legati all'incentivazione della produttività e al miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa nel rispetto dei precetti di cui al D.lgs. n. 150/2009. Conseguentemente tutti i profili relativi alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, all'individuazione e alla programmazione degli obiettivi strategici e operativi, ai misuratori dell'attività, agli indicatori di risultato e alla verifica dello stato di avanzamento delle attività contenute nei piani operativi e individuali, nonché la costituzione del Fondo risorse decentrate, sono oggetto di informativa alle OO.SS. e alla RSU, nei termini previsti dal CCNL Funzioni Centrali.</p> <p>Preliminarmente si evidenzia che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2022 ammonta a € 24.543.398,00 così come dettagliato nell'articolo 2 dell'accordo in parola, ed è così costituito: A) somme certe: € € 11.507.768,00; B) somme variabili: € 13.035.630,00.</p> <p>Le somme vengono utilizzate con i criteri e le modalità che seguono:</p> <p>In via preliminare vengono detratte, a monte, da tale importo le somme destinate alle seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • POTENZIAMENTO DELLA VIGILANZA (C.D. QUOTA ISPETTIVA), secondo i criteri di cui all'art.11 dell'Ipotesi di CCNI; • WELFARE INTEGRATIVO, ex art. 12 dell'Ipotesi di CCNI; • INDENNIZZO DELL'ATTIVITÀ DI RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO secondo i criteri di cui all'art. 13, co. 1, dell'accordo de quo (70% del totale viene suddiviso indistintamente tra il personale formalmente adibito a tale attività con riproporzionamento della quota individuale in caso di assegnazione soltanto parziale all'attività; 30% suddiviso fra il medesimo personale secondo criteri determinati dall'Amministrazione). Viene attribuito alla contrattazione di livello decentrato la determinazione dell'ammontare e della graduazione delle quote da assegnare a ciascun dipendente utilizzando i criteri indicati nel medesimo art. 13. • INDENNIZZO del personale che svolge le funzioni di RSPP, ex art. 13, co. 2, dell'Ipotesi di CCNI. <p>INDENNITÀ per accertamenti di polizia giudiziaria – Protocollo d'intesa con la Procura di Roma, ex art. 13, comma 3 dell'ipotesi di CCNI,</p> <p>Le residue risorse, scaturenti dall'avvenuta detrazione di quelle destinate per le finalità sopra indicate, vengono così destinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INDENNITÀ NAZIONALI: Ex art. 5 della presente Ipotesi di accordo tale indennità è riservata al personale che articola il proprio orario su turni, che viene posto in reperibilità, che si occupa di radiazioni ionizzanti e per i centralinisti non vedenti operanti presso gli Uffici dell'INL. • TITOLARITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA: Ex art. 6 dell'Ipotesi de qua viene riconosciuta una indennità parametrata ai livelli di graduazione di ciascuna P.O., ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 del relativo Regolamento INL; • INCENTIVAZIONE DEGLI INCARICHI ORGANIZZATIVI: Ex art. 7 dell'Ipotesi in parola viene riconosciuta una quota mensile pari ad € 60,00 lordo dipendente in favore dei funzionari titolari di incarichi organizzativi di Area e di Team; <p>Le ulteriori residue risorse vengono così destinate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • QUOTA RISERVATA ALLA CONTRATTAZIONE DI SEDE (C.D. QUOTA AMMINISTRATIVA): In base all'art. 8 dell'Ipotesi di accordo, le parti convengono di riservare una quota pari al 25% delle risorse alla contrattazione di sede e di destinarla al personale che svolge attività amministrativa. La quota prevista per lo svolgimento dell'attività amministrativa non può essere cumulata nella stessa giornata con altri premi od incentivazioni, fatte salve l'indennità e l'incentivazione di cui agli articoli 6 e 7. In particolare, non risulta possibile cumulare nella medesima giornata l'incentivazione per il personale ispettivo previsto dal D.D. prot. n. 1659 del 10 marzo 2021 e, per il personale che rappresenta l'amministrazione in giudizio l'incentivo di cui all'art. 1,
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>comma 445, lettera f) della legge di bilancio 2019, di cui alla lettera b), del comma 1 dell'articolo 13 del presente accordo.</p> <p>Tale quota, i cui criteri di distribuzione sono demandati alla contrattazione di sede, deve essere correlata alle attività che – nell'ambito dei prodotti/obiettivi impartiti – siano state finalizzate al conseguimento di risultati e potrà essere erogata previa positiva valutazione degli stessi. L'art. 8 prevede altresì che il limite massimo individuale da attribuire a ciascun dipendente in base ai commi precedenti è pari a € 1.500,00 al lordo delle ritenute a carico del dipendente e che le eventuali somme residue saranno ripartite nell'ambito della performance organizzativa tra tutto il personale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ: Trattasi delle somme destinate ai premi correlati alla performance e che viene ripartita tra l'incentivazione per l'attività del gruppo di lavoro (performance organizzativa), e quella per la prestazione lavorativa resa individualmente (performance individuale), come di seguito indicato: <ul style="list-style-type: none"> - Performance organizzativa É stata individuata una quota non inferiore al 50% e non superiore al 70% delle risorse disponibili destinata all'incentivazione della performance organizzativa. La quota è riconosciuta al gruppo di lavoro sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi/attività assegnati dal dirigente al gruppo con la scheda obiettivi. Il grado di realizzazione delle attività assegnate deve essere attestato in fase di verifica finale. Gli obiettivi sono rapportati nella griglia indicata nell'art. 9, co. 5, dell'Ipotesi di accordo de qua. - Performance individuale É stata individuata, a tal fine, una quota non inferiore al 30% e non superiore al 50% delle risorse disponibili. L'attribuzione della quota è effettuata avendo riguardo alla qualità dell'apporto effettivamente prestato individualmente sull'obiettivo con l'obiettivo di valorizzare l'impegno profuso da ciascuno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e dell'apporto fornito rispetto ai risultati raggiunti. La valutazione della performance individuale deve tenere in considerazione la qualità del risultato individuale raggiunto e che, quindi, in tale valutazione il criterio di apprezzamento del risultato individuale conseguito non può essere legato alla presenza in servizio. L'impegno profuso e l'apporto fornito possono ritenersi significativi e rilevanti ai fini della corresponsione della quota solo se relativi ad almeno 60 giornate di effettivo servizio nell'anno. La quota, pertanto, dovrà essere erogata al personale che ha effettuato nell'anno almeno n. 60 giornate di effettivo servizio. <p>La valutazione della performance individuale deve avvenire sulla base al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con riferimento alla componente obiettivi e alla componente comportamenti e capacità e l'attribuzione della relativa quota avviene sulla base del risultato delle due componenti. Si conviene di assegnare, in sede di contrattazione integrativa di sede territoriale, la quota percentuale tenendo conto della graduazione del punteggio ponderato raggiunto nella performance individuale indicato nella tabella di cui all'articolo 9 comma 6 dell'ipotesi di CCNI in esame.</p> <p>DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE: In base all'art. 10 della presente Ipotesi di accordo le parti hanno convenuto di attribuire al 5% del personale di ciascun ufficio che ha ottenuto il punteggio di valutazione più elevato, la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi individuali attribuiti a coloro che, nell'ambito di ciascuna sede, abbiano conseguito la valutazione più elevata.</p>
<p>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</p>	<p>Il Fondo risorse decentrare per l'anno 2022 ammonta a € 24.543.398,00 (al lordo delle ritenute a carico sia dell'INL), così come dettagliato nell'articolo 2 dell'accordo in parola, ed è così costituito: somme certe: € 11.507.768,00 e somme variabili: € € 13.035.630,00.</p>
<p>c) effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina</p>	

<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi</p>	<p>Le risorse vengono attribuite al personale sulla base dei criteri di cui alla parte economica dell'accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i - D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i - art. 5, co. 11 e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 - CCNL Funzioni Centrali vigente
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p style="text-align: center;">PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO</p>
<p>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto</p>	<p>L'accordo in esame prevede che l'assegnazione delle somme al personale avvenga a seguito della verifica finale, effettuata dal Dirigente, delle attività contenute nei piani operativi e individuali consegnati a tutte le unità di personale, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministrazione.</p> <p>I Piani di lavoro adottati da questa Agenzia costituiscono uno strumento essenziale ai fini della distribuzione degli incentivi al personale. Il piano di lavoro, infatti, rappresenta il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni struttura.</p> <p>I piani di lavoro sono elaborati dal Dirigente di ogni Ufficio nell'ambito delle direttive ministeriali sull'azione amministrativa. Dalla sottoscrizione del presente accordo si attende quindi il positivo raggiungimento degli obiettivi previsti dalle direttive Ministeriali sull'azione amministrativa.</p>
<p>g) altre informazioni ritenute utili</p>	

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Giuseppe Diana

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

NB: tutte le somme sono esposte a lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente

Modulo 1

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Risorse storiche consolidate		€ 10.121.239,32
	Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		€ 1.386.529,08
	Totale		€ 11.507.768,40
Sezione II – Risorse variabili			€ 22.436.925,72
Sezione III – decurtazioni del Fondo			€ 1.965.364,18
Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo Sottoposto a certificazione	Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione	A	€ 11.507.768,40
	Totale risorse variabili sottoposte a certificazione	B	€ 22.436.925,72
	Totale Fondo sottoposto a certificazione	A + B	€ 33.944.694,12
Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo			

Modulo 2

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		€ 9.401.296,15
Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		<p>Fondo risorse decentrate 2022: 24.543.397,97 di cui, preliminarmente</p> <p>DETRATTI GLI ACCANTONAMENTI</p> <ul style="list-style-type: none"> - € 1.200.000,00 per c.d. "quota ispettiva"; - € 120.000,00 per <i>Welfare</i> integrativo; - € 800.000 attribuiti al personale che rappresenta l'Amministrazione in giudizio; - € 30.000,00 attribuiti agli RSPP <p>A SEGUIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> - una quota per le indennità nazionali individuate a livello locale; - indennità per accertamenti di polizia giudiziaria; - una quota quale indennità per i titolari di P.O.; - Incentivazione per titolari di incarichi organizzativi di Area e di Team pari a € 60,00 mensili (lordo dipendente); <p>A SEGUIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> - una quota non inferiore al 25% delle risorse, destinate alla contrattazione di sede; <p>A SEGUIRE</p> <ul style="list-style-type: none"> - una quota non inferiore al 50% e non superiore al 70% per la <i>performance</i> organizzativa; - una quota non inferiore al 30% non superiore al 50% per la <i>performance</i> individuale; - maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore del valore medio <i>pro capite</i> dei premi individuali attribuiti a coloro che, nell'ambito di ciascuna sede, abbiano conseguito la valutazione più elevata.
Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare		
Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione (cfr. sezione I)	€ 9.401.296,15
	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (cfr. sezione II)	€ 24.543.398,49
	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (cfr. sezione III)	

	Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (cfr. sezione IV del modulo 1 "Totale Fondo sottoposto a certificazione")	€ 33.944.694,12
Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo		
Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale	Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo	L'importo del Fondo risorse decentrate destinato alla produttività del personale ammonta per l'anno 2022 a € 24.543.398,49
	Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici	Gli incentivi economici vengono attribuiti alle singole unità di personale sulla base dei criteri generali fissati nella parte economica dell'accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico: D.lgs. n. 165/2001, D.lgs. n. 150/2009, art. 5, co. 11 e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 e CCNL Funzioni Centrali)
	Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

Modulo 3

Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa

Tabella 1. – Schema generale riassuntivo di costituzione del saldo del Fondo anno 2022 e relativo confronto con il Fondo 2019, 2020, 2021

Costituzione del fondo (saldo)	Fondo 2019	Fondo 2020	Fondo 2021	Fondo 2022
Risorse storiche				
Risorse storiche consolidate	€ 10.543.278,76	€ 12.969.945,00	€ 15.029.116,07	€ 11.507.768,40
Incrementi contrattuali				
Altri incrementi				
CCNL 00/01, art. 6, co. 1 – linea 1° RIA Cessati				
CCNL 08/09, art. 6, co. 3 (50% - 0,39%)				
CCNL 08/09, art. 6, co. 3 Tab D (50% - 0,39%)				
Totale			€ 15.029.116,07	€ 11.507.768,40

	€ 10.543.278,76	€ 12.969.945,00		
Risorse variabili	2019	2020	2021	2022
CCNL 00/01, art. 6, co. 1 – linea 1°	-	-	-	
CCNL 00/01, art. 6, co. 1 – linea 2°	-	-	-	
CCNL 98/01, art. 31, co. 1 – linea 3°	-	-	-	
CCNL 98/01, art. 31, co. 1 – linea 5°	-	-	-	
CCNL 98/01, art. 31, co. 1 – linea 8°	-	-	-	
Differenze annualità RIA anni precedenti	-	-	-	
Legge n. 127/06, art. 6	-	-	-	
Totale	€ 8.709.818,09	€ 7.911.985,00	€ 10.332.996,38	€ 13.035.630
Decurtazioni del Fondo	2019	2020	2021	2022
Previsione				
--D.L. n. 78/10, art. 9, co. 2 (rid. personale)				
Assestamento				
D.L. n. 112/08, art. 71, co. 1 (assenze)				
D.L. n. 78/10, art. 9, co. 2-bis (tetto 2010)				€ 1.965.364,18
D.L. n. 78/10, art. 9, co. 2-bis (rid. personale)				
Totale				
Risorse sottoposte a certificazione	2019	2020	2021	2022
Risorse fisse	€ 10.543.278,76	€ 12.969.945,00	€ 15.029.116,07	€ 11.507.768,40
Risorse variabili	€ 8.709.818,09	€ 7.911.985,00	€ 10.332.996,38	€ 22.436.925,72
Decurtazioni				
Totale	€ 19.253.096,85	€ 20.881.630,00	€ 25.362.112,45	€ 33.944.694,12

Tabella 2. – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del saldo del Fondo anno 2022 e relativo confronto con il Fondo risorse decentrate 2019, 2020 e 2021

Programmazione di utilizzo	2019	2020	2021	2022
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione				

integrativa				
CCNL 06/09, art. 31, co. 7				
D.lgs. n. 181/06				
CCNL 98/01, art. 17				
CCNL 98/01, art. 32, co. 2 – linea 6°				
Totale				

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	2019	2020	2021	2022
CCNL 98/01, art. 32, co. 2°	25%	25%	25%	25%
Indennità di disagio				
Trattamento accessorio personale in esonero art. 72, co. 3, D.L. n. 112/08				
Esecuzione sentenza n.6930/2013				
Responsabilità piano operativo	Max 5%	Max 5%		
Titolari PO			Importi ex art. 6 CCNI	Importi ex art.6 CCNI
Incentivazione titolari incarichi organizzativi			€ 60,00 mensili	€ 60,00 mensili
Produttività collettiva	Max 70%	Min 50% - Max 70%	Min 50% - Max 70%	Min 50% - Max 70%
Produttività individuale	Min. 30%	Min 30% - Max 50%	Min 30% - Max 50%	Min 30% - Max 50%
Totale	€ 19.253.096,85	€ 20.881.630,00	€ 25.362.112,45	€ 24.543.398,49

Destinazioni ancora da regolare				
Totale				

Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione	2019	2020	2021	2022
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa				€ 9.401.296,37
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	€ 19.253.096,85	€ 20.881.630,00	€ 25.362.112,45	€ 24.543.398,49
Destinazioni ancora da regolare				
Totale	€ 19.253.096,85	€ 20.881.630,00	€ 25.362.112,45	€ 24.543.398,49

Modulo 4

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 economico-finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione	
Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato	
Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo	Le risorse destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo sono allocate sui pertinenti conti del bilancio dell’INL.

IL DIRETTORE CENTRALE
Dott. Giuseppe Diana