

PIANO DELLA PERFORMANCE

2017-2019

Introduzione

Il piano della performance è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, conosciuto come "Riforma Brunetta".

Il Piano è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con i vincoli di Bilancio, sono esplicitati obiettivi ed indicatori, definendo quindi gli elementi fondamentali su cui basare poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

La riforma, introducendo il concetto di performance organizzativa ed individuale, rafforza l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione, utilizzando, fra gli altri, lo strumento della valorizzazione del merito.

Il Consorzio Terrecablate a tal fine ha adottato, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28.12.2010 n.32-10, il *REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE*.

Identità e contesto

Il Consorzio Terrecablate è un ente pubblico costituito nell'aprile 2002, secondo quanto previsto dall'art. 31 del T.U di cui al D.Lgs 267/2000, tra l'Amministrazione Provinciale di Siena, le tre Unioni dei Comuni e i trentasei Comuni della provincia senese, di seguito indicati:

Abbadia San Salvatore	1,90%
Asciano	1,95%
Buonconvento	0,90%
Casole d'Elsa	0,90%
Castellina in Chianti	0,80%
Castelnuovo Berardenga	2,30%
Castiglione d'Orcia	0,70%
Cetona	0,80%
Chianciano Terme	2,00%
Chiusdino	0,55%
Chiusi	2,45%
Colle Val d'Elsa	5,70%
Gaiole in Chianti	0,70%
Montalcino	1,70%
Montepulciano	3,95%
Monteriggioni	2,30%
Monteroni d'Arbia	2,10%

Monticiano	0,45%
Murlo	0,60%
Piancastagnaio	1,15%
Pienza	0,60%
Poggibonsi	8,00%
Radda in Chianti	0,45%
Radicofani	0,35%
Radicondoli	0,30%
Rapolano Terme	1,40%
San Casciano dei Bagni	0,50%
San Gimignano	2,10%
San Quirico d'Orcia	0,70%
Sarteano	1,30%
Siena	18,00%
Sinalunga	3,45%
Sovicille	2,50%
Torrita di Siena	2,05%
Trequanda	0,40%
Provincia di Siena	18,00%
Unione dei Comuni Amiata - Val d'Orcia	2,00%
Unione dei Comuni della Valdichiana Senese	2,00%
Unione dei Comuni della Val di Merse	2,00%

In un contesto socioeconomico in cui la tecnologia a banda larga e lo sviluppo sostenibile del territorio concorrono all'obiettivo di migliorare la qualità della vita in una realtà sempre più "globalizzata", il Consorzio viene istituito per dar vita ad un grande progetto che vede Siena e la sua provincia come precursori del cablaggio in F.O. a favore dei cittadini, delle aziende e degli enti pubblici presenti sul territorio provinciale.

A partire dal 1.1.2007, il Consorzio, in seguito all'istituzione di nuove norme legislative, sceglie di qualificarsi solo ed esclusivamente da un lato come realizzatore delle infrastrutture nella provincia di Siena, dall'altro come fornitore di servizi strumentali alle funzioni delle Amministrazioni consorziate.

Ai sensi dell'art.11 del vigente Statuto, gli Organi del Consorzio sono:

- l'Assemblea dei Soci
- il Consiglio di Amministrazione

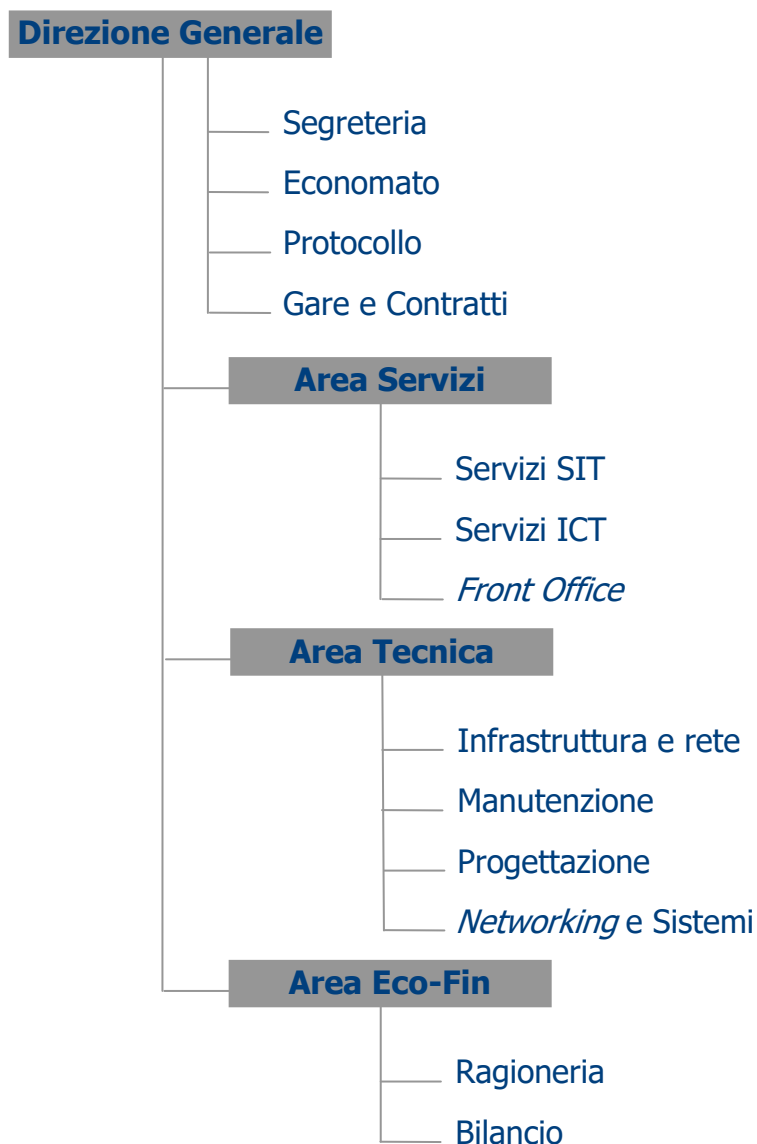
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione
- il Direttore Generale

La dotazione organica

L'organigramma del Consorzio per il 2017 e per il triennio 2017-2019 è di seguito descritto:

- **Direzione Generale:** figura prevista e disciplinata nello statuto del Consorzio, nella quale converge anche la dirigenza diretta dei servizi di:
 - a. Segreteria: si occupa di tutte le attività di amministrazione interna funzionali all'andamento ordinario del Consorzio. Supporta la Direzione Generale nella redazione, gestione e archiviazione degli atti amministrativi del Consorzio. Si occupa della amministrazione del personale interno.
 - b. Economato: si occupa della gestione della cassa economale, delle piccole spese correnti per la gestione ordinaria del Consorzio;
 - c. Protocollo: gestisce ed archivia i flussi documentali entranti ed uscenti delle comunicazioni di varia natura;
 - d. Gare e contratti: gestisce gli aspetti amministrativi dei procedimenti in materia di appalti e contratti;
- **Area Servizi:** si occupa della progettazione, implementazione, amministrazione e gestione dei servizi per gli enti consorziati e cura aspetti inerenti l'erogazione dei servizi (attivazione, esercizio, rendicontazione, fatturazione, ecc.). E' a sua volta suddivisa in 3 servizi:
 - a. Servizi SIT: gestisce il patrimonio informativo cartografico del Consorzio e degli enti consorziati che gli demandano questa funzione. Produce e modifica basi di dati cartografiche curandone la pubblicazione. Progetta e realizza interfacce di accesso ai dati. Supporta gli enti nelle attività di redazione di strumenti urbanistici di loro competenza.
 - b. Servizi ICT: svolge le funzioni di progettazione, sviluppo e manutenzione dei servizi informatici e di comunicazione elettronica per gli enti. Assicura i livelli di servizio dichiarati attraverso il monitoraggio della disponibilità dei sistemi. Svolge funzioni di sorveglianza normativa in materia di ICT.
 - c. Front Office: svolge funzioni di helpdesk nei confronti dell'utenza nei limiti dichiarati nei servizi erogati. Cura le relazioni con gli enti identificando le necessità e rilevando eventuali nuove esigenze in materia di ICT.
- **Area Tecnica:** gestisce tutti gli aspetti tecnici delle varie attività del Consorzio. E' suddivisa in 4 aree:
 - a. Infrastruttura e rete: gestisce la realizzazione di opere relative ad infrastrutture e componenti passive della rete. Contribuisce alla progettazione, partecipa alla istruzione delle gare di appalto per le opere e collabora alla direzione dei lavori;
 - b. Manutenzione: è responsabile dello stato di conservazione del patrimonio del Consorzio. Amministra gli impianti tecnologici funzionali alla rete, curandone la progettazione e i rapporti contrattuali con i fornitori. Gestisce le attività di riparazione, adeguamento e monitoraggio ed è referente per il Consorzio nei rapporti con soggetti terzi che a vario titolo utilizzano risorse del Consorzio. Gestisce le attività in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro ed conformità alle normative vigenti.
 - c. Progettazione: esegue la progettazione preliminare, definitiva ed eventualmente esecutiva dei lavori necessari alla evoluzione della infrastruttura e rete passiva. Cura i rapporti con gli enti per il rilascio di autorizzazioni, permessi ecc. Svolge funzioni di project management in materia di attivazione di servizi ai soci, coordinando i vari soggetti competenti delle altre aree (sia amministrative che tecniche) nelle attività che coprono tutto il ciclo dell'attivazione (progettazione – offerta – accettazione – provisioning – collaudo)
 - d. Networking e sistemi: Gestisce e progetta gli apparati di tutte le componenti di rete e dei sistemi informatici del Consorzio assicurandone il corretto funzionamento per garantire la continuità di erogazione dei servizi agli enti.
- **Area Economico-finanziaria:** cura tutti gli aspetti riguardanti la contabilità e la gestione economico-finanziaria del Consorzio. A sua volta è suddivisa in 2 servizi:
 - a. Ragioneria: si occupa della contabilità del Consorzio;

b. Cura la gestione economica-finanziaria e la redazione dei bilanci;
Segue lo schema dell'organigramma sopra descritto.



	totali	dirigenti	Cat. B	Cat. C	Cat. D
Direzione Generale	1	1			
Segreteria/Economato/Protocollo	1		1		
Gare e Contratti	0				
Area Servizi	1				1
Servizi SIT					
Servizi ICT					
Front Office					
Area Tecnica	0				
Infrastrutture e rete	1			0,5+0,5	
Manutenzione	0,5			0,5	
Progettazione	1			1	
Networking e sistemi	2				2
Serv. Economico-Finanziario	0				
Ragioneria	0,5			0,5	
Bilancio	0				
	8	1	1	3	3

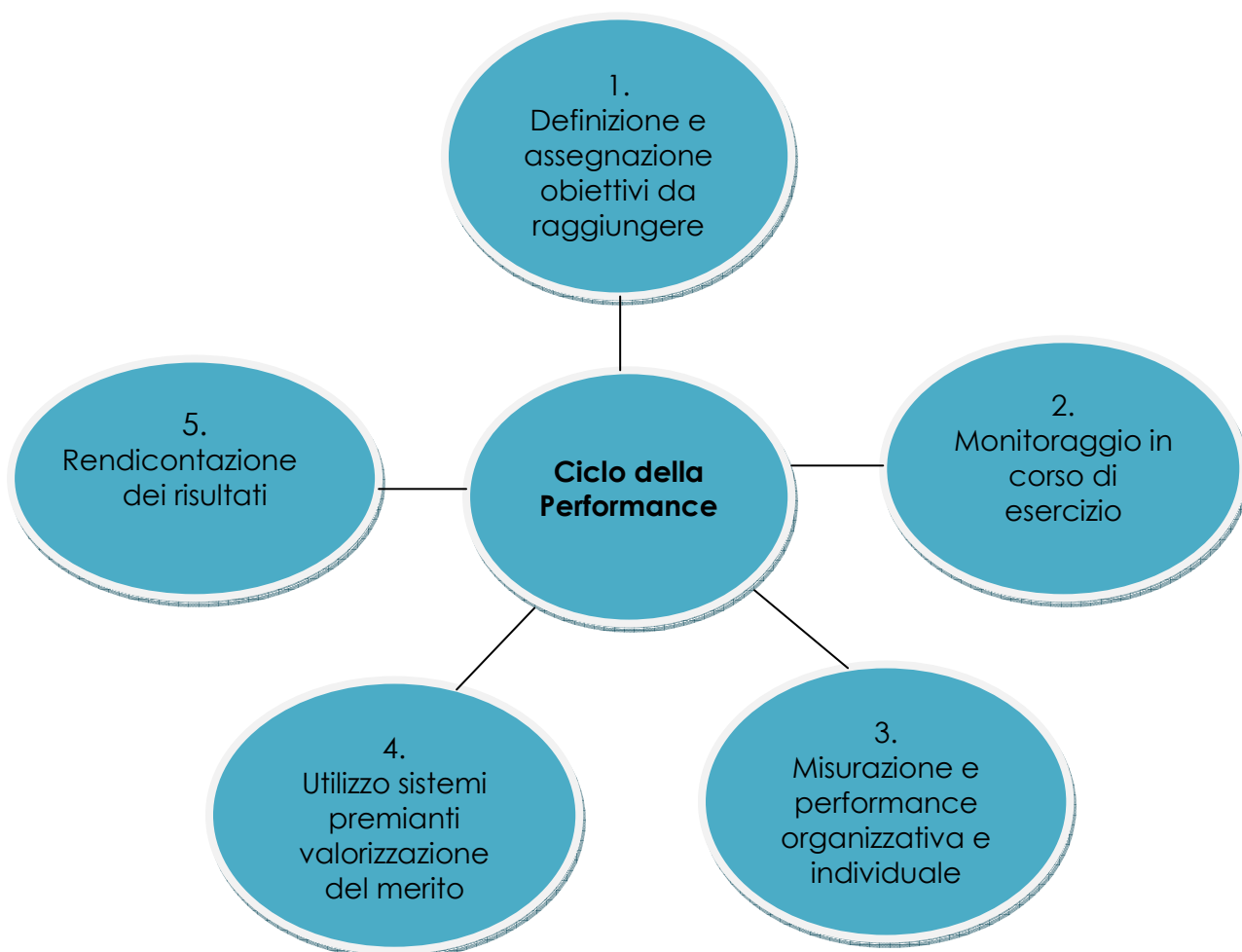
Mission

Il compito primario del Consorzio è la gestione e lo sviluppo di servizi di ICT quali:

- centro servizi per l'innovazione e il supporto per lo sviluppo di servizi di e-government;
- superamento del Digital Divide che interessa ancora alcune zone del territorio provinciale senese;
- progettazione, sviluppo e gestione della rete interna a larga banda del Consorzio delle reti informatiche e dei sistemi informativi degli enti;
- polo di interconnessione delle pubbliche amministrazioni presenti sul territorio degli enti consorziati;
- centrale di committenza per acquisti informatici

per conto e nell'interesse dei Soci, coerentemente agli obiettivi statuari del Consorzio che lo inquadrano come ente strumentale delle amministrazioni consorziate.

Ciclo della Performance



1. Definizione e assegnazione obiettivi da raggiungere

La definizione degli obiettivi strategici ed operativi dell'ente avviene attraverso l'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del Bilancio di Previsione Annuale e Pluriennale unitamente al Piano Programma.

Tenendo conto delle risorse disponibili, delle competenze presenti all'interno dell'Ente e dell'ambiente esterno nel quale opera, i profili strategici del Consorzio possono essere raccolti in 2 principali filoni:

- strategie di salvaguardia economico-finanziarie dell'ente;
- sviluppo dell'attività ordinaria del Consorzio che, come negli anni passati, si sostanzia nello sviluppo del Centro Servizi e dell'offerta dei servizi ICT per i soci e nella gestione e mantenimento di una infrastruttura con l'obiettivo di agevolare l'eliminazione del Digital Divide.

Si sottolinea che gli obiettivi (azioni) strategici inseriti nel presente Piano costituiscono specifici obiettivi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, rilevanti ai fini della premialità.

In considerazione del numero esiguo di risorse umane presenti, tutto il personale in maniera diversa, a seconda dei ruoli ricoperti all'interno dell'ente, concorre alla realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

In attesa dell'approvazione del Piano della Performance, che segue l'approvazione del Piano Programma da parte dell'Assemblea dei Soci, gli obiettivi individuali potranno essere indicati esplicitamente, all'inizio del 1° semestre di ogni anno, dal Direttore Generale con proprio atto, che diventerà successivamente parte integrante del Piano della Performance.

1.1 Bilancio di Previsione e Piano Programma 2017-2019

In data 28.06.2017 l'Assemblea dei Soci del Consorzio ha approvato il Bilancio di Previsione e il Piano Programma annuale 2017 e pluriennale 2017-2019.

In considerazione della natura giuridica del Consorzio, come già indicato, fra gli obiettivi strategici troviamo al primo posto la salvaguardia economico-finanziarie dell'ente che si esplica nella riduzione complessiva dell'ammontare del debito e l'allungamento del tempo con il quale lo stesso può essere restituito.

Per quanto riguarda l'attività ordinaria del Consorzio, la programmazione degli obiettivi per gli anni 2017-2019, è volta alla diffusione dei servizi attivi, al loro consolidamento e

all'allargamento dell'offerta di nuovi servizi ai soci in virtù soprattutto delle recenti disposizioni normative per le PPAA.

L'area dalla quale si diramano le diverse offerte di servizi proposte dal Consorzio ai Soci è la **Connettività**. Il servizio principale è più importante è *l'Extranet* cioè la rete privata del Consorzio che interconnette le reti degli Enti soci, ne consente l'uscita verso reti Pubbliche (Internet, RTRT) e che costituisce la piattaforma per la distribuzione centralizzata di servizi di interesse comune, nell'ottica dell'ottimizzazione, del riuso e della condivisione delle risorse. Gli obiettivi da perseguire sono:

- aumento dell'affidabilità del servizio complessivo mediante la realizzazione di collegamenti di dorsale che consentano la richiusura ad anello delle tratte in singola via o quelle raggiunte con tratte radio (completamento del link radio Vagliagli-Gaiole iniziato nel 2016 con lo studio di fattibilità e la progettazione preliminare; completamento tratta in fibra ottica Vivo-Abbadia);
- aumento della quantità dei collegamenti di tipo intranet per consentire agli Enti di congiungere le sedi secondarie alla propria rete privata interna (realizzati con risorse proprietarie senza il ricorso ad operatori di telecomunicazioni di mercato).

In materia di connettività WiFi (Rete WiFi interna, hotspot privato, hotspot pubblico "TerrediSienaWiFi)

- connettività alle scuole con una combinazione dei sistemi sopra descritti (connettività Intranet e servizi WiFi) per venire incontro alle disposizioni ministeriali in merito all'uso delle tecnologie informatiche sia sul piano amministrativo che didattico. Il Consorzio propone pertanto una soluzione bundle dedicata alle scuole dei servizi sopra descritti che comprende la progettazione complessiva, la realizzazione e manutenzione.

Ulteriori servizi offerti ai soci sono catalogati come appartenenti al **Data Centre**.

Gli obiettivi sono :

- evoluzione della piattaforma distribuita per la fornitura di servizi di videosorveglianza con controllo centralizzato (interconnessione con forze dell'ordine e database centralizzati);
- progettazione di un servizio VDI (virtual desktop infrastructure);
- sviluppo dell'offerta attuale di servizi di housing virtuale
- sviluppo di portali istituzionali e di promozione del territorio per i Soci.

Per quanto riguarda la **Comunicazione Elettronica** si prevedono:

- l'ampliamento delle adesioni al servizio VoIP offerto;
- il consolidamento dell'apparato esistente con aggiornamento delle versioni firmware dei centralini;
- ricorso alla virtualizzazione dei centralini per evitare l'installazione on-premise.

Accanto ai servizi tradizionali si affiancano quelli più strettamente professionali come la *sicurezza informatica* così come prevista dalle linee guida redatte dall'AgID, *la conservazione sostitutiva* dei documenti e, non meno importante, la collaborazione con altri soggetti incaricati della realizzazione di infrastrutture per la diffusione della rete a banda larga e ultra larga.

1.2 Obiettivi individuali

Gli obiettivi individuali vengono identificati tenendo conto del principio di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa anche attraverso la valorizzazione delle attitudini, delle capacità e delle competenze professionali di tutto il personale.

In considerazione della mission del Consorzio Terrecablate così come indicato nello Statuto vigente, gli obiettivi individuali vengono determinati in coerenza con quelli strategici dell'Ente

Di seguito si elenca in dettaglio gli obiettivi che dovranno essere raggiunti nel 2017 dal personale dipendente:

- Risoluzione pressione debitoria:
 - DIREZIONE GENERALE: Enrico Borelli
- Disciplina della gestione delle risorse condivise:
 - DIREZIONE GENERALE :Ufficio gare e contratti: Andrea Vignoli
 - AREA TECNICA: Manutenzione/Infrastruttura e rete: Massimo Ricci
- Ampliamento qualitativo e/o quantitativo dei servizi offerti ai Soci consorziati
 - AREA TECNICA: Progettazione/Infrastruttura e rete – Fabio Magrino
 - AREA SERVIZI – David Giomi
 - AREA TECNICA – Networking e sistemi: Stefano Salutari
 - AREA TECNICA – Networking e sistemi: Valerio Bianchi
- Attuazione degli obblighi normativi in materia di comunicazione dati, trasparenza, prevenzione della corruzione e illegalità
 - DIREZIONE GENERALE: Enrico Borelli
 - DIREZIONE GENERALE – Segreteria/Economato/Protoc: Emanuela Procopio

1.3 Anticorruzione e Trasparenza

Agli obiettivi strettamente legati all'attività istituzionale del Consorzio si aggiungono quelli previsti dalla Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" e s.m.i. e dal D.Lgs. 33 del

14.03.2013 e s.m.i. "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" emanato in attuazione dei principi e criteri di delega contenuti nell'art. 1, comma 35, della Legge 190/2012, mirati ad individuare le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e prevenire attività illegittime o illecite attraverso l'adozione di procedure, comportamenti interni e sistemi di controllo finalizzati a migliorare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Responsabile della prevenzione della corruzione è il Direttore Generale, Ing. Enrico Borelli, che è anche Responsabile per l'Integrità e la Trasparenza, nominato con disposizione presidenziale n.1 del 12.04.13, il quale predispone il Piano triennale di prevenzione della corruzione che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Il PTCT è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio in data 30.01.2017 con Delibera n. 1.

Le misure adottate ai fini degli obblighi di Trasparenza e conseguentemente per la prevenzione della Corruzione costituiscono obiettivi della Performance.

2. Monitoraggio in corso d'esercizio

Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 ex D.Lgs 150/2009 il Consorzio adotta un sistema per assicurare la qualità dei servizi mediante rilevazione sistematica dei risultati ottenuti. *La Relazione sulla Gestione* del Direttore Generale, redatta semestralmente, sull'andamento della gestione consortile, illustra le attività svolte in ottemperanza degli indirizzi programmatici e strategici fissati dall'Assemblea dei Soci e i risultati ottenuti.

La *Relazione sulla Gestione*, ai sensi dell'art.31 dello Statuto, viene sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Revisori ed è parte integrante e sostanziale del Bilancio d'Esercizio.

Il Direttore Generale, sulla base anche delle nuove attribuzioni di RPC e Responsabile per la Trasparenza, attua il monitoraggio in corso d'esercizio attraverso incontri periodici con le strutture e individuali.

3. Misurazione e Performance organizzativa e individuale

Ai sensi dell'art.7 del *Regolamento di Disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance*, la valutazione della performance individuale è in funzione della

performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, al miglioramento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio offerto.

Per il Direttore Generale, al fine della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti, si dà atto che gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi generali strategici del Consorzio e dettagliati nella scheda allegata.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti viene effettuata a consuntivo, sulla base delle analisi degli esiti degli obiettivi e relative azioni contenute anche nel presente piano.

4. Utilizzo sistemi premianti e valorizzazione del merito

Il sistema di incentivazione è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia del Consorzio.

Si può parlare di effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato derivante dalla normale prestazione lavorativa.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in due tipologie di premi:

- a) un premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali al quale possono accedere tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dal Consorzio, tenuto conto del livello di performance organizzativa dell'Ente;
- b) un premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'Ente, previsti nel Piano annuale della Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale.

Le risorse destinate alla produttività collettiva vengono annualmente assegnate al Direttore Generale che potrà attribuirle ai dipendenti interessati sulla base del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della valutazione della prestazione individuale dei dipendenti, secondo i principi stabiliti dal sistema premiante di cui al D.Lgs 150/2009.

4.1 Premio collegato alla valutazione della performance, dell'Ente e individuale

L'Ente ha legato una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione rilevati attraverso un sistema di monitoraggio delle attività inserite nel Piano delle

Performance o, in mancanza di esso, nel Piano Programma Triennale. Il raggiungimento di una percentuale, fissata al 75%, dei risultati complessivi attesi in base alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo di performance dell'Ente, raggiunto il quale, viene confermato ai dipendenti il compenso per la performance organizzativa.

Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance organizzativa sono fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovranno essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate:

Categoria	Annuo
B	600,00
C	700,00
D	750,00

La produttività per performance individuale viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali e dei risultati raggiunti, determinati dal punteggio della scheda di valutazione, in proporzione al servizio prestato e tenuto conto dei seguenti criteri di valutazione individuale:

- | | | |
|----|--|-----------------|
| 1) | precisione e qualità delle prestazioni svolte | da 1 a 20 punti |
| 2) | capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità e alla gestione del cambiamento organizzativo | da 1 a 20 punti |
| 3) | grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro | da 1 a 20 punti |
| 4) | correttezza di comportamento e spirito di collaborazione | da 1 a 20 punti |
| 5) | capacità di ottimizzare il proprio tempo di lavoro in relazione alle esigenze di servizio, spirito di iniziativa e costruttività | da 1 a 20 punti |

Legenda per l'assegnazione dei punteggi:

- fino a 5 punti insufficiente
- da 6 a 10 " sufficiente
- da 11 a 15 " buono
- da 16 a 20 " ottimo

Il punteggio individuale ottenuto sarà decurtato di 10 punti nel caso di assenze superiori a 50 giorni nel corso dell'anno, con esclusione delle assenze per ferie, maternità e puerperio, permessi sindacali, infortuni e cariche politiche.

Nel caso di contratti a tempo determinato la valutazione della Performance sarà effettuata solo per rapporti di lavoro superiori a 3 mesi, anche non continuativi, nell'anno solare.

Erogazione del compenso:

Il compenso sarà erogato sulla base del punteggio complessivamente ottenuto da ciascun dipendente, come di seguito indicato:

da 80 a 100	100% del compenso
da 55 a 79	80% del compenso
da 30 a 54	30% del compenso
inferiore a 30	nessun compenso

e secondo gli importi annui lordi massimi relativi alla performance individuale fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata

Categoria	Annuo
B	600,00
C	700,00
D	750,00

I predetti compensi potranno essere aumentati, in presenza di economie accertate con riferimento agli altri istituti contrattuali, secondo la seguente scala parametrica:

Cat B	parametro	100
Cat C	"	117
Cat D	"	125

Viceversa, le eventuali economie accertate per effetto dell'erogazione dei compensi individuali in misura inferiore al 100% (per effetto di valutazioni individuali inferiori al giudizio di "ottimo") saranno destinati all'istituto della produttività collettiva dell'anno successivo

Al Consorzio non si applicano le disposizioni dell'art. 19 commi 2 e 3 del D.Lgs 150/2009 in quanto il numero dei dipendenti in servizio non è superiore a 15. In ogni caso sarà garantita l'attribuzione

selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.

5. Rendicontazione dei risultati

L'Art. 10. del D.Lgs 150/2009 prevede l'elaborazione di un documento denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi presenti nel Bilancio di Previsione e nel Piano della Performance, rilevandone gli scostamenti registrati nel corso dell'anno e indicandone le relative cause.

La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V) è trasmessa al Presidente del C.d.A. entro il 30 giugno di ciascun anno.