



**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Prot. n.P. **25955**

Cagliari, **24 GIUGNO 2005**

- > Alla Presidenza della Regione
  - Ufficio di Gabinetto
  - Direzioni Generali
  - Ufficio Ispettivo
  
- > Agli Assessorati regionali
  - Uffici di Gabinetto
  - Direzioni Generali
  - Centro regionale di programmazione
  - Ufficio del controllo interno di gestione
  
- > Al Comitato per la rappresentanza negoziale
  
- > All'Agenzia del lavoro

**Oggetto: Ferie. Decreti Legislativi 08 aprile 2003, n. 66 e 19 luglio 2004, n. 213, Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 03 marzo 2005, n. 8**

Con la presente nota questa direzione intende richiamare l'attenzione sulle disposizioni in materia di ferie introdotte dai decreti legislativi in oggetto e fornire alcune precisazioni e chiarimenti, per rispondere alla esigenza manifestata dagli uffici di un'applicazione certa e univoca delle disposizioni stesse, soprattutto laddove ne sia richiesta una lettura coordinata con quelle dei contratti collettivi. La presente circolare dovrà pertanto essere portata a conoscenza di tutto il personale dipendente, compreso quello con qualifica dirigenziale.

## **1. PREMESSA**

Il Decreto legislativo 08 aprile 2003, n. 66, col quale sono state recepite nell'ordinamento italiano le direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti l'orario di lavoro, ha apportato innovazioni nella disciplina del diritto alle ferie annuali.

In particolare, l'art. 10 del decreto legislativo dispone che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane: questo periodo non può essere



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Il comma 1 dell'art. 10<sup>1</sup>, nel fissare il periodo minimo di ferie annuali, dispone, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, che sia goduto per almeno due settimane nel corso dell'anno di maturazione, in modo consecutivo nel caso di richiesta del lavoratore, e, per le restanti due settimane, nei diciotto mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

La legge inoltre demanda alla contrattazione la possibilità di disporre per taluni aspetti in modo diverso. Contrattualmente si può così stabilire: - una maggior durata del periodo feriale; - una fruizione obbligatoria, nell'anno di maturazione, di maggior durata rispetto alle due settimane previste nel D.Lgs. 66/2003; - una fruizione del periodo restante in un arco temporale superiore o inferiore a 18 mesi. In ogni caso, la disciplina collettiva non può stabilire periodi di durata inferiore alle quattro settimane all'anno e non può derogare alla norma che stabilisce a favore del lavoratore il diritto a fruire di almeno due settimane di ferie nell'anno di maturazione. Dunque se da un lato è posto il principio della inderogabilità, dall'altro lato è consentito stabilire, attraverso la contrattazione collettiva, condizioni che riconoscano al lavoratore diritti ulteriori rispetto a quelli minimi inderogabili.

Il comma 2 dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003<sup>2</sup> introduce per la prima volta con una norma espressa il principio di **insostituibilità con indennizzi economici del periodo minimo di ferie**. In altri termini il periodo minimo di ferie deve essere goduto effettivamente, mentre l'indennità sostitutiva delle ferie non godute **può essere ammessa solo nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro**. E' pertanto proposto un modello rafforzato rispetto a quello vigente fino alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, in quanto al principio costituzionale dell'irrinunciabilità<sup>3</sup> si aggiunge ora, relativamente al periodo di ferie di quattro settimane, il principio della **insostituibilità con indennizzi economici** in costanza di rapporto di lavoro.

E' del tutto evidente dunque che ogni disposizione contrastante con i principi posti da citato D.Lgs. 66/2003, deve ritenersi, dall'entrata in vigore del medesimo, nulla per contrarietà a norme imperative e quindi non applicabile.

---

<sup>1</sup> Art. 10, comma 1 del D.Lgs. 66/2003: "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione".

<sup>2</sup> Art. 10, comma 2 del D.Lgs. 66/2003: "Il predetto periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro".

<sup>3</sup> Art. 36, comma 3 della Costituzione: "... Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite e non può rinunziarvi".



Direzione generale dell'organizzazione e del personale

A garanzia dei medesimi principi l'art. 18 bis<sup>4</sup>, aggiunto al D.Lgs. 66/2003 dall'art. 1, lettera f del D.Lgs. 19 luglio 2004 n. 213, ha introdotto uno strumento di tipo repressivo: dall'entrata in vigore di detta norma, infatti **la violazione delle disposizioni in argomento è punita con la sanzione amministrativa da 130 a 780 euro** per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione stessa.

## 2. PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE

Le disposizioni dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 sono applicabili anche nei confronti del personale con qualifica dirigenziale. A questo riguardo, per quanto concerne la problematica che pone la disciplina contrattuale vigente nel raffronto con quella del citato decreto legislativo, va detto che la Giunta regionale, con deliberazione n. 20/18 del 9 maggio 2005, ha indicato come obiettivo della prossima contrattazione la coerenza della disciplina contrattuale con quella legale.

### 2.1. Termini e modalità di fruizione delle ferie.

Il comma 7<sup>5</sup> dell'art. 19 del contratto dei dirigenti nulla dispone in ordine al minimo di due settimane di ferie da godere nell'anno di maturazione né in ordine alla facoltà di chiedere che il predetto periodo possa essere fruito in modo continuativo. Pertanto, fino a diversa disciplina contrattuale, deve applicarsi quella dettata dal D.Lgs. 66/2003. Per il restante periodo di ferie contrattualmente previsto, si applicano i commi 7<sup>5</sup> e 10<sup>6</sup> dell'art. 19 del vigente contratto, che coordinati con le disposizioni dell'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 66/2003 danno luogo ai seguenti criteri e modalità:

- a) nell'anno di maturazione devono essere **fruite almeno due settimane di ferie, consecutive, se così richieste;**
- b) **il restante periodo di ferie** previsto dal contratto, in caso di **indifferibili esigenze di servizio o personali** che non ne abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, dovrà essere fruito **entro il primo semestre dell'anno successivo;**
- c) in caso di **esigenze di servizio assolutamente indifferibili**, il suddetto termine può essere prorogato **fino alla fine dell'anno successivo.**

<sup>4</sup> Art. 18 bis, comma 3 del D.Lgs. 66/2003: "La violazione delle disposizioni previste dagli articoli 4, comma 2, 3 e 4, e 10, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione".

<sup>5</sup> Art. 19, comma 7 del C.C.R.L. personale con qualifica dirigenziale: "Le ferie devono essere fruite nel corso di ciascun anno solare in periodi programmati dallo stesso dirigente in relazione alle esigenze connesse all'incarico affidatogli e nel rispetto dell'assetto organizzativo dell'ente e, ove non possibile in via continuativa, anche frazionatamente".

<sup>6</sup> Art. 19, comma 10 del C.C.R.L.: "In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo".



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Il superamento dei termini di cui alle lett. b) e c) si pone in contrasto esclusivamente col contratto collettivo, mentre l'inosservanza dell'obbligo di cui alla lett. a) e la mancata fruizione della terza e quarta settimana di ferie relative a ciascun anno entro il termine previsto del D.Lgs. 66/2003 (18 mesi successivo al termine dell'anno di maturazione) viola la legge ed è punita con **le sanzioni amministrative introdotte dal D.Lgs. 213/2004**, di cui si è detto in premessa.

Il rigore legislativo nella materia rende evidente la necessità di un'adeguata programmazione delle ferie. Le situazioni di servizio o personali aventi carattere assolutamente indifferibile, che non consentano il rispetto del programma e non rendano quindi possibile la fruizione delle ferie nell'anno di competenza, devono essere documentate, non solo per esigenze di trasparenza e di chiarezza nei rapporti giuridici accertabile nel tempo, ma anche per la giustificazione della richiesta di pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, nei casi in cui è ancora possibile (punto 2.2.).

Detto questo, va **comunque** evidenziato che **le ferie non godute entro il termine ultimo previsto** dal contratto (fine dell'anno successivo a quello di maturazione), a causa di una comprovata ed indifferibile necessità di servizio, **possono essere concretamente fruite anche in un momento successivo**, in virtù del principio secondo cui **la scadenza del termine non comporta l'estinzione del diritto** al riposo feriale.

Resta fermo che le **responsabilità** per la mancata fruizione delle ferie nei termini previsti dalla legge e dal contratto e le sanzioni per le violazioni dei termini di legge fanno sempre carico ai dirigenti. Essi hanno infatti il potere-dovere di programmare il periodo di ferie annuale. Solo quando l'esercizio del diritto alle ferie sia limitato da direttive degli organi sovraordinati, e purché non vi sia stata inerzia del dirigente, la responsabilità ricade su detti organi. Ciò per l'evidente considerazione che l'autonomia del dirigente deve esplicarsi all'interno del programma di attività definito dalla direzione generale per i dirigenti assegnati ad essa e dall'organo di direzione politica per i direttori generali, gli ispettori e i dirigenti che da essi direttamente dipendono.

Infine, una precisazione in merito alle modalità di fruizione o di gestione delle ferie nel tempo. A questo riguardo, sembra logico seguire questo criterio: riferire, prioritariamente, all'anno in corso le ferie continuative godute nell'anno medesimo, sino alla concorrenza del minimo obbligatorio legislativo, e imputare all'anno più lontano di maturazione del diritto le ferie restanti.



Direzione generale dell'organizzazione e del personale

## 2.2. Indennizzabilità delle ferie non godute.

Occorre distinguere il regime legale, e cioè il periodo minimo annuale di quattro settimane previsto dalla direttiva europea, da quello contrattuale, ossia il periodo stabilito dal contratto collettivo.

**Periodo minimo legale di quattro settimane.** Il decreto legislativo stabilisce che esso **non può essere sostituito da alcuna indennità per ferie non godute, al di fuori dell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro.** Pertanto, nel richiamare quanto osservato in materia di nullità e di inapplicabilità delle disposizioni contrattuali contrastanti con le norme del D.Lgs. 66/2003, va dato atto che, con riguardo a questo periodo minimo, l'art. 19<sup>7</sup> del contratto, nella parte in cui prevede il pagamento dell'indennità sostitutiva in costanza del rapporto di lavoro, è affetto da nullità, così come è nullo un eventuale atto di rinuncia o un accordo che violi il precetto introdotto dall'art. 10, comma 2 del decreto legislativo.

**Ulteriore periodo convenzionale di ferie** (quello eccedente le quattro settimane). In questa ipotesi è ammessa la sostituzione con erogazioni finanziarie, dato che la norma contrattuale lo consente. Si deve però precisare che, in base alla disposizione contrattuale e ai citati principi dell'ordinamento generale, anche il mancato godimento di questo periodo di ferie deve essere determinato da **esigenze di servizio non differibili** e deve risultare comunque **eccezionale**. Pertanto, solo qualora la fruizione delle ferie, in un momento successivo al termine ultimo previsto, non possa più garantire nel giudizio del dirigente la realizzazione delle finalità cui le ferie stesse sono preordinate, **può essere richiesta l'indennità sostitutiva.**

A questo proposito è il caso di osservare che gli stanziamenti di bilancio sono quantificati in modo proprio e coerente rispetto alle norme sostanziali che ne prevedono l'istituzione. Di conseguenza gli stanziamenti per le retribuzioni del personale, con le maggiorazioni definite per fronteggiare i casi eccezionali di mancato godimento delle ferie, non sono tali da poter soddisfare richieste che portino ad esborsi di rilevante entità (o per il numero elevato dei richiedenti o per la misura elevata delle richieste). E' opportuno quindi che gli uffici valutino le implicazioni cui possono dar luogo situazioni che tramutino in sistema ordinario ciò che invece - legalmente e contrattualmente - è configurato come eccezionale.

---

<sup>7</sup> Art. 19, comma 12 del C.C.R.L.: "Qualora le ferie spettanti non siano state fruito, per i motivi indifferibili ed entro i termini di cui ai precedenti commi 10 e 11, l'Amministrazione di appartenenza, su richiesta del dirigente, procede al pagamento dell'indennità sostitutiva delle stesse. Analogamente si procede nel caso di estinzione del rapporto di lavoro".



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

Detto questo, si informa che, per le ferie maturate dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 66/2003 (29 aprile 2003), limitatamente al periodo minimo legale di quattro settimane (20 giorni) di competenza di ciascun anno, **non si darà corso a richieste di liquidazione dell'indennità in oggetto**, al di fuori dell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro. Si darà corso invece alla liquidazione dei periodi di ferie maturati prima dell'entrata in vigore del suddetto decreto legislativo e dei periodi che residuano all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. Le liquidazioni avranno luogo nell'ultimo trimestre dell'anno, data l'esigenza di conoscere con sufficiente precisione la disponibilità delle risorse di bilancio.

In tutti i casi il pagamento del compenso sostitutivo potrà avvenire solo sulla base di richieste che contengano, con l'indicazione dei giorni di ferie non fruiti, le specifiche motivazioni circa le eccezionali esigenze di servizio che non ne hanno consentito il normale godimento. Le richieste dei direttori di servizio e dei dirigenti in staff devono essere inoltrate con il visto del direttore generale competente, a conferma delle informazioni dichiarate dal dirigente. Analogamente, le richieste dei dirigenti in staff agli organi di direzione politica devono contenere il visto dell'organo politico.

### 3. PERSONALE DIPENDENTE

Dall'esame dell'art. 39 del contratto si può evincere la sua compatibilità con la disciplina introdotta dall'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 sia in merito alle modalità di fruizione delle ferie, sia in relazione all'aspetto dell'indennizzabilità; conseguentemente, per le considerazioni già espresse in premessa, si applicherà interamente il regime delle ferie previsto dal contratto.

#### 3.1. Termini e modalità di fruizione delle ferie.

Secondo l'art. 39, commi 1<sup>8</sup>, 2<sup>9</sup> e 7<sup>10</sup>: le modalità di fruizione delle ferie sono i seguenti:

- a) in situazioni normali il godimento delle ferie deve avvenire nell'anno di maturazione;
- b) nell'anno di maturazione devono essere fruiti almeno quindici giorni di ferie, consecutivi se richiesto e, sempre se richiesto dal dipendente, nel periodo 1° giugno – 30 settembre; per gli appartenenti al corpo forestale il periodo continuativo di 15 giorni può essere fruito, a

<sup>8</sup> Art. 39, comma 1 del C.C.R.L. personale dipendente: "... Le ferie sono irrinunciabili"

<sup>9</sup> Art. 39, comma 2 del C.C.R.L. personale dipendente: "In caso di indifferibili e motivate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, o su richiesta del dipendente per particolari motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente alle esigenze di servizio, le ferie dovranno essere fruiti inderogabilmente entro il primo semestre dell'anno successivo".

<sup>10</sup> Art. 39, comma 7 del C.C.R.L.: "D'intesa con la Direzione, il lavoratore può usufruire dell'intero periodo di ferie o di una parte di esso in qualsiasi periodo dell'anno. Compatibilmente con le esigenze di servizio il lavoratore può frazionare le ferie in più periodi, uno dei quali, che non può essere inferiore a 15 giorni lavorativi, deve essere compreso tra il 1° giugno e il 30 settembre. I turni di ferie possono essere modificati solo per eccezionali esigenze di servizio".



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

domanda, anche in un periodo diverso da quello estivo, così come dispone il comma 11<sup>11</sup> dell'art. 39;

- c) il restante periodo di ferie - nel caso in cui non sia stata possibile la fruizione nel corso dell'anno di maturazione a causa di indifferibili e motivate esigenze di servizio, ovvero per particolari motivate esigenze di carattere personale - deve essere fruito inderogabilmente entro il primo semestre dell'anno successivo.

Il superamento dei suddetti termini che, come si è visto nel punto 2.1, non causa la perdita del diritto alle ferie, determina una violazione esclusivamente contrattuale. Invece il dirigente della struttura può incorrere nelle sanzioni amministrative previste dal D.Lgs. 19 luglio 2004 n. 213 nel caso di violazione dell'obbligo legale di:

- consentire la fruizione di **due settimane nel corso dell'anno di maturazione**;
- consentire la fruizione di **due settimane consecutive** di ferie, **se richiesto dal lavoratore**, nel corso dell'anno di maturazione; la richiesta del dipendente deve intervenire nel rispetto dei principi dell'art. 2109 del Codice Civile<sup>12</sup>, pertanto, deve essere formulata tempestivamente, in modo che il dirigente possa operare il corretto contemperamento tra le esigenze di servizio e gli interessi del prestatore di lavoro;
- consentire la fruizione del **restante periodo** minimo di due settimane nei diciotto mesi successivi all'anno di maturazione.

Rientra nella responsabilità dei titolari degli uffici non solo organizzare le attività lavorative in modo da consentire ai dipendenti la fruizione delle ferie entro i termini previsti, ma provvedere d'ufficio, quando i lavoratori non stabiliscano autonomamente il periodo di fruizione.

Così come precisato nel punto 2.1, è valido anche per il personale dipendente il seguente criterio di fruizione o di gestione delle ferie nel tempo: riferire, prioritariamente, all'anno in corso le ferie continuative godute nell'anno medesimo, sino alla concorrenza del minimo obbligatorio legislativo, e imputare all'anno più lontano di maturazione del diritto le ferie restanti.

---

<sup>11</sup> Art. 39, comma 11 del C.C.R.L.: "I dipendenti del C.F.V.A., in deroga a quanto disposto dal comma 7 possono fruire, a domanda, del periodo continuativo di 15 gg. In periodo diverso da quello estivo e godere delle ferie entro il primo semestre dell'anno successivo a quello in cui sono maturate".

<sup>12</sup> Art. 2109 del Codice Civile: "Il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana di regola in coincidenza con la domenica. Ha anche diritto [dopo un anno d'ininterrotto servizio], ad un periodo annuale di ferie retribuito possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro. La durata di tale periodo è stabilita dalla legge, [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità. L'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'articolo 2118".



**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

### **3.2. Indennizzabilità delle ferie non godute.**

Come più volte è stato ribadito<sup>13</sup>, anche anteriormente all'entrata in vigore de D.Lgs. 66/2003, ai sensi dell'art. 39 del vigente C.C.R.L., non è ammesso il pagamento dell'indennità sostitutiva, se non in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

## **4. SITUAZIONI PARTICOLARI.**

### **4.1 Personale comandato.**

Nei confronti dei dipendenti comandati presso l'Amministrazione regionale continua ad applicarsi il contratto collettivo di lavoro vigente presso l'ente di appartenenza, anche se la prestazione di servizio viene resa a favore dell'Amministrazione regionale, sulla quale, corrispondentemente, grava ogni onere retributivo. Argomentando su questa base normativa consegue che: a) le ferie sono regolate dal decreto legislativo in oggetto e dal contratto collettivo di lavoro applicato nell'ente di appartenenza e, relativamente al periodo di servizio maturato in posizione di comando, devono essere fruito presso l'Amministrazione regionale; b) la gestione delle ferie con le relative responsabilità spetta ai dirigenti della struttura presso cui il dipendente comandato svolge l'attività lavorativa; c) le ferie eventualmente non fruito per oggettive impossibilità nel periodo di comando determinano il diritto del dipendente all'indennità sostitutiva a carico dell'Amministrazione regionale.

Per quanto riguarda i dipendenti dell'Amministrazione comandati presso altri enti valgono ovviamente le stesse osservazioni, con questa ulteriore considerazione: le ferie maturate presso l'Amministrazione prima del comando possono dar luogo all'indennità sostitutiva, quando il periodo di comando sia tale da far perdere alle ferie (accantonate per essere fruito alla fine del comando) le finalità cui le stesse sono preordinate. Si considera utile a tal fine – in linea col periodo massimo previsto dal citato decreto legislativo n. 66/2003 per il godimento delle ferie – il decorso di 18 mesi dall'inizio del comando. Sono fatti salvi eventuali diversi accordi tra Amministrazione ed enti regionali.

---

<sup>13</sup> Circolare 14 giugno 2001 prot. n. 12410 e 16 luglio 2003 prot. n. 28810



**REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORATO DEGLI AFFARI GENERALI, PERSONALE E RIFORMA  
DELLA REGIONE

Direzione generale dell'organizzazione e del personale

**4.2. Uffici di gabinetto.**

Non vi sono speciali disposizioni che regolino diversamente la materia. Trovano quindi applicazione le norme dei decreti legislativi in oggetto. Nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro a termine (capi gabinetto, consulenti, segretari particolari) le ferie non godute all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro danno diritto all'indennità sostitutiva. Per i dipendenti comandati da altre amministrazioni valgono le considerazioni del punto 4.1. Per i dipendenti dell'Amministrazione, compresi quelli con qualifica dirigenziale, temporaneamente assegnati a questi uffici valgono le considerazioni di ordine generale dei punti 2 e 3 della presente nota.

**f.to Il Direttore Generale**

Giuseppe Manca