

PROVVEDIMENTO

DC24_036

OGGETTO	SUPPORTO SPECIALISTICO PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO DI “NEW GENERACTION” IN CSI-PIEMONTE
DURATA	12 mesi dalla stipula del Contratto
APPALTATORE	AREA 75 S.r.l.
TIPOLOGIA DI PROCEDURA	Affidamento diretto ai sensi della normativa in materia di appalti pubblici e, in particolare, dell’art. 50, comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. e del “Regolamento in materia di approvvigionamenti” del CSI-Piemonte, da esperirsi tramite il sistema di intermediazione telematica della Regione Lombardia denominato “Sintel” ¹
VALORE APPALTO² (oltre oneri di legge)	<p>Ai sensi dell’art. 14 del D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i., il valore dell’appalto è pari a Euro 25.500,00, di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Euro 20.100,00 per importo a base d’asta per le attività relative alle 3 linee di azione: Job rotation, “Tavole di rimpiazzo” e Mentoring; • Euro 4.900,00 per importo stimato di spesa per le attività di comunicazione relative alle 3 linee di azione; • Euro 0,00 per oneri di sicurezza da interferenza non soggetti a ribasso³ • Euro 500,00 per importo stimato di spesa per eventuali spese di trasferta richieste e concordate con il CSI-Piemonte
CRITERIO DI AGGIUDICAZIONE	Minor prezzo, ai sensi dell’art. 108, comma 3, del D. Lgs. n. 36/2023 e s.m.i.

¹ Accessibile all’indirizzo internet www.ariaspa.it – rif. Legge Regione Lombardia 33/2007 e s.m.i.

² Per il presente approvvigionamento, il CSI-Piemonte non procede alla determinazione dei costi della manodopera ai sensi dell’art. 41, comma 14 del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i. – in analogia a quanto disposto dall’art. 108, comma 9 del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i. – in quanto i servizi oggetto del presente appalto - che si sostanziano in attività non ripetitive e standardizzate, ma espressione di una prestazione professionale altamente qualificata - sono riconducibili ai servizi di natura intellettuale per i quali non sussiste l’obbligo di indicazione dei costi della manodopera da parte dell’Operatore Economico

³ salva un’eventuale diversa determinazione degli oneri derivanti da rischi di interferenza, come definiti per mezzo di apposito DUVRI - Documento Unico di Valutazione dei Rischi (art. 26, c. 3 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.)

<p>MOTIVAZIONI</p>	<p>Affidamento diretto alla società Area 75 S.r.l. – facente parte del Gruppo SGB specializzato nei servizi di <i>recruitment</i>, formazione, gestione delle risorse umane e <i>outsourcing</i> – in quanto Operatore Economico altamente qualificato nel settore di riferimento che offre soluzioni innovative ed integrate nella cultura organizzativa, con esperienza anche su tematiche di <i>Diversity e Inclusion</i>.</p> <p>Ha già svolto per il CSI-Piemonte servizi di supporto specialistico per la realizzazione del Progetto di Age Management con risultati performanti e completi rispetto alle attese di progetto. Infatti, il Piano di Azione di Age Management per il CSI-Piemonte ed il conseguente primo Progetto Pilota “Nuova Carta dei Valori” sono stati riconosciuti quali progetti del tutto innovativi anche per la metodologia messa in campo. La “Carta dei Valori” è stata inserita nel “Piano di Attività 2024” e grazie a tale progetto, ad aprile 2024, il CSI-Piemonte ha vinto il premio HR Assinter avente ad oggetto la “Valorizzazione del Capitale Umano”</p>
<p>REQUISITI</p>	<p>SI, possesso di documentate esperienze pregresse idonee all’esecuzione delle prestazioni contrattuali</p>
<p>RESPONSABILE UNICO DEL PROGETTO (RUP)</p>	<p>Giovanni Rubino, in qualità di Responsabile della Funzione Organizzativa “Personale, Organizzazione e Digital Campus” del CSI-Piemonte</p> <p>(rif. Provvedimento di nomina del Direttore Generale del 20 febbraio 2024)</p>
<p>APPROVAZIONI</p>	<p>All’esito di preliminare trattativa informale, il Responsabile della Funzione Organizzativa “Acquisti e Servizi aziendali”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autorizza il presente affidamento diretto; • approva il prospetto economico complessivo degli oneri necessari per l’appalto in oggetto (vd. par. 3 delle “Motivazioni e Modalità dell’Approvvigionamento”); • approva la documentazione della procedura: Capitolato Speciale d’Appalto – Requisiti Tecnici, Condizioni Particolari
<p>DATA</p>	<p>Vale la data della firma digitale del presente documento, ai sensi dell’art. 20 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.</p>

Allegati:

- “Motivazioni e Modalità dell’Approvvigionamento” della Funzione Organizzativa “Personale, Organizzazione e Digital Campus” dell’8 maggio 2024 (Allegato A)

- Capitolato Speciale d'Appalto – Requisiti Tecnici, Condizioni Particolari (Allegato B)

OMISSIS

Funzione Organizzativa
"Acquisti e Servizi aziendali"
(Antonello Ghisaura)
*Firmato digitalmente ai sensi
dell'art. 20 del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.*

ESIGENZA	RdA	WBS	Codice Materiale CSI	CUI	Approvvigionamento continuativo
ES2024003 0	2024000230	M12-SSGP	79411000-8-002	n.a.	NO

**MOTIVAZIONI E MODALITA' DELL'APPROVVIGIONAMENTO
AFFIDAMENTO DIRETTO**

**SUPPORTO SPECIALISTICO PER LA REALIZZAZIONE
DEL PROGETTO DI NEW GENERATION IN CSI PIEMONTE**

Premessa

Il presente documento costituisce parte integrante e sostanziale del “progetto” di cui all’art. 41, comma 12 del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i., unitamente alla documentazione complessiva della procedura di approvvigionamento.

1. Oggetto e Durata

Il presente affidamento ha per oggetto l’acquisizione di un supporto specialistico per il gruppo di lavoro CSI per la realizzazione del progetto denominato “New GenerAction”, in linea con la People Strategy del CSI, sulle seguenti tematiche:

- Job Rotation intesa come strumento di crescita e valorizzazione del potenziale delle persone
- Tavole di rimpiazzo per soddisfare il ricambio interno di figure apicali anche in linea con gli adempimenti normativi L. 190/2021;
- Mentoring inteso quale scambio di expertise e competenze intergenerazionali.

Nel dettaglio il progetto sopra citato si compone delle seguenti 3 linee di azione chiave:

1) Azione Job Rotation: - rivolta a tutti i dipendenti ai fini di prevedere l’ottimale collocazione degli stessi in linea anche con le loro aspirazioni, compatibilmente con le esigenze strutturali e contingenti del Consorzio portando così notevoli benefici sia a quest’ultima che al singolo. Tale azione può portare da un lato a nuove idee e prospettive, ad una diminuzione del turnover aziendale e ad accrescere la motivazione e la performance complessiva.

Dall’altro le persone possono trarre i vantaggi conseguenti ad un accrescimento delle competenze, come un maggiore sviluppo professionale, un aumento della flessibilità e dell’engagement.

Strumenti, già in essere, quali i Job Posting e la mobilità interna contribuiscono a favorire l’implementazione della Job Rotation.

L’importanza dell’implementazione di un progetto di Job Rotation è stata evidenziata anche dai Piani di Azione scaturiti a valle della realizzazione di

importanti progetti condotti nel 2023 quali l'Age Management e la valorizzazione degli Esperti del Digitale.

2) Azione “Tavole di rimpiazzo” - rivolta ai Responsabili di Funzioni Organizzative al fine di mappare le posizioni di più elevata complessità in prossimità di eventuale cessazione, individuare i potenziali candidati alla successione, programmandone le tempistiche che tengano conto dei gap formativi e progettando percorsi di sviluppo *ad hoc* ove necessari.

Per i ruoli apicali (Responsabili di F.O. di 1 livello) la necessità di prevedere delle tavole di rimpiazzo è dettata anche dal rispetto della normativa di riferimento (L. 190/2012) e costituisce un presidio previsto dalle norme in materia di lotta alla corruzione. La rotazione è, infatti, una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva, che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori maggiormente esposti al rischio di corruzione (Cfr. Regolamento “Criteri in materia di rotazione del personale e misure alternative” del CSI Piemonte).

3) Azione Mentoring – intesa anche come risposta concreta alle esigenze emerse dalle due azioni precedenti.

Il Mentoring persegue alcuni obiettivi importanti quali ad esempio valorizzare le risorse in ottica di inclusione, favorire il ricambio generazionale, sviluppare competenze e conoscenze reciproche “reverse mentoring”, nonché sviluppare le relazioni tra i dipendenti.

Il contratto d'appalto relativo all'affidamento in oggetto avrà durata di 12 mesi a decorrere dalla data di stipula con avvio del progetto, come previsto nel Piano di Attività 2024 e facente parte della People Strategy del Consorzio, stimato entro la fine del primo semestre 2024.

Qualora si renda necessario completare le attività oggetto di appalto oltre la scadenza contrattuale originaria per motivi di forza maggiore e non imputabili ad inadempimento dell'Appaltatore, le Parti potranno concordare una eventuale estensione temporale del Contratto medesimo senza alcuna integrazione dell'importo economico originario.

2. Motivazione della richiesta e contesto in cui si inserisce l'approvvigionamento

Il Piano New GenerAction nasce in continuità con quanto realizzato nel 2023 attraverso il Progetto di Age Management - approvato dal Board di direzione del 19 ottobre 2023 - che ha avuto la finalità di mappare le linee di azione utili a favorire l'integrazione delle diverse generazioni in CSI verso il pieno coinvolgimento delle Persone, nonché attraverso il Progetto “Esperti del Digitale” (Job Rotation e Mentoring) condiviso anch'esso nel Board del 23 novembre 2023 e da quanto emerso durante le sessioni di Leadership Trasformativa sostenute da tutto il Middle Management CSI.

In aggiunta a quanto sopra citato, la necessità di dare attuazione al Regolamento “Criteri in materia di rotazione del personale e misure alternative del 26/1/2024” del CSI Piemonte.

In tale contesto, l’attuazione del progetto di “New GenerAction” consentirà di apportare miglioramenti organizzativi nei termini di seguito meglio rappresentati:

- **Azione Job Rotation**

La politica di gestione e sviluppo del personale del CSI considera la rotazione del personale “*cd Job Rotation*” una misura organizzativa coerente con gli obiettivi di crescita delle competenze e delle conoscenze del dipendente.

Tale sistema richiede un elevato grado di flessibilità e recepimento di una cultura aziendale che consiste in una gestione dinamica del personale permettendo ai dipendenti di acquisire maggiore conoscenza del Consorzio, dei processi aziendali e la possibilità di confrontarsi con più team di lavoro.

La Job Rotation può essere intesa anche come una forma di talent retention e acquisition rivolto soprattutto ai lavoratori più giovani in quanto, per questi ultimi, la possibilità di confrontarsi in diversi ruoli nell’arco della propria carriera professionale, con più team di lavoro rappresentano un elemento attrattivo e corrispondente ad un ambiente dinamico e propositivo.

Questa linea di azione persegue, dunque, i seguenti obiettivi:

- contestualizzare e diffondere a tutto il Consorzio la cultura organizzativa della Job Rotation quale importante leva per la crescita e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti;
- definire gli obiettivi generali e specifici della Job Rotation
- definire un flusso organizzativo efficace e trasparente
- identificare possibili programmi aziendali di sviluppo di talenti

Alla luce di quanto sopra indicato, il risultato atteso dal servizio consiste in un supporto alla definizione del sistema di Job Rotation attraverso la stesura di Linee Guida tenendo conto degli approcci teorici più recenti sul tema e delle migliori best practice agite da imprese di grandi dimensioni, nonché un piano di comunicazione dedicato.

- **Azione “Tavole di rimpiazzo”**

Le “Tavole di rimpiazzo” sono uno strumento fondamentale che consente di pianificare e gestire la “successione” delle responsabilità strategiche o manageriali all’interno di una organizzazione.

Il CSI ha una popolazione aziendale con età media di 52 anni¹ e si calcola che nel prossimo biennio, circa 93 dipendenti, potrebbero dimettersi per il raggiungimento

¹ Dato riferito al 1/3/2024

di un'età coerente con il pensionamento e di questi circa 15 ricoprono un ruolo di Responsabile di Funzione (di cui 7 Dirigenti).

Inoltre, sono presenti in Consorzio 11 soggetti apicali per i quali è necessario prevedere una rotazione in linea con il Regolamento "Criteri in materia di rotazione del personale e misure alternative".

Pertanto, occorre dotarsi di una metodologia e di definire, attraverso una "Fase pilota" delle tavole di rimpiazzo che possano agevolare, per tempo, la copertura delle vacancy con il "miglior candidato interno" (New GenerAction).

In un primo momento, si partirà da un progetto pilota per la definizione di un modello che vedrà analizzate 20 posizioni e che potrà essere successivamente replicato, in autonomia, dalla Funzione Organizzativa Sviluppo Personale e Welfare, alle restanti posizioni oggetto di interesse del progetto.

Alla luce di quanto sopra indicato, il risultato atteso dal servizio consiste in un supporto alla definizione del sistema di Tavole di Rimpiazzo attraverso la stesura di Linee Guida tenendo conto degli approcci teorici più recenti sul tema e delle migliori best practice agite da imprese di grandi dimensioni, nonché di un piano di comunicazione rivolto solo al Commitment aziendale producendo documenti di sintesi e reporting.

Azione Mentoring

Per rispondere concretamente sia alle Azioni sopra descritte che al Piano di ricambio generazionale, si rende necessario avviare un progetto di mentoring che, in una prima "fase pilota", coinvolgerà solo una parte della popolazione aziendale (circa 30 persone tra mentor e mentee).

Il mentoring è una relazione di apprendimento che implica la trasmissione di competenze e conoscenze tra un mentore ed un mentee.

La metodologia formativa del mentoring, da definizione, si pone come obiettivo quello di combinare al tradizionale approccio formativo basato sulla trasmissione di nozioni teoriche o conoscenze, un approccio esperienziale, al fine di far sviluppare al mentee le abilità e la conoscenza dei comportamenti corretti da tenere, il tutto attraverso una condivisione di contenuti e riflessioni.

Alla luce di quanto sopra indicato, il risultato atteso dal servizio che si intende acquisire consiste in un supporto alla definizione di un primo progetto pilota attraverso la stesura di Linee Guida tenendo conto degli approcci teorici più recenti sul tema e delle migliori best practice agite da imprese di grandi dimensioni, nonché un piano di comunicazione dedicato.

Questa linea di azione persegue, dunque, i seguenti obiettivi:

- favorire il consolidamento di un processo strutturato che crei una cultura diffusa del mentoring in CSI

- accompagnare le persone nel percorso di crescita e sviluppo delle loro capacità
- sostenere i mentor nella presa in carico del ruolo per creare un ponte tra la loro esperienza personale/professionale e il contributo specifico che possono dare ai mentee.

In considerazione dei molteplici e delicati obiettivi, sopra descritti, si rende necessario ricorrere ad un supporto esterno riconosciuto per affidabilità, competenza e valore professionale.

Si propone, pertanto, per la presente acquisizione di procedere con un affidamento diretto a favore della società Area 75 S.r.l., per i seguenti ordini di motivi:

- la Società fa parte del Gruppo SGB, nato nel 2005, da un gruppo di professionisti con una grande esperienza in ambito delle Risorse Umane, in particolare, nella valutazione del potenziale e delle competenze;
- il team interno è costituito, prevalentemente, da psicologi iscritti all'Albo, i quali collaborano con partner universitari (in particolare La Sapienza di Roma) al fine di dotarsi di strumenti e metodi scientifici che costantemente vengono tarati e modellati sulle specificità di contesto;
- la Società è una realtà innovativa con una profonda conoscenza del mondo aziendale che, con il proprio know-how distintivo, riesce a fare la differenza proponendo soluzioni al tempo stesso integrate nella cultura organizzativa ed estremamente innovative;
- presenta una forte esperienza su tematiche di Diversity e Inclusion;
- ha già svolto per il CSI servizi di supporto specialistico per la realizzazione del Progetto di Age management con risultati performanti e completi rispetto alle attese di progetto.
- Il Piano di Azione di Age Management per il CSI Piemonte ed il conseguente primo Progetto Pilota "Nuova Carta dei Valori", che sono stati rispettivamente approvati dal Board del CSI a luglio ed a ottobre 2023, sono stati infatti riconosciuti quali progetti del tutto innovativi anche per la metodologia messa in campo. La Carta dei Valori è stata inserita nel Piano di Attività 2024 e grazie a tale progetto il CSI ha vinto il premio HR Assinter avente ad oggetto la "Valorizzazione del Capitale Umano" ad aprile 2024.

3. Spesa prevista

L'importo complessivo stimato di spesa per il servizio in oggetto è pari ad **euro 25.500,00** (oltre oneri di legge), oltre oneri per la sicurezza da interferenza non soggetti a ribasso, pari a euro 00,00 (oltre oneri di legge) così articolato:

- **Euro 4.800,00** (oltre oneri di legge) per importo a base d'asta per le attività di Job rotation
- **Euro 9.500,00** (oltre oneri di legge) per importo a base d'asta per le attività collegate alle Tavole di rimpiazzo
- **Euro 5.800,00** (oltre oneri di legge) per importo a base d'asta per le attività di mentoring
- **Euro 4.900,00** (oltre oneri di legge) per importo stimato di spesa per le attività di comunicazione collegate alle tre linee di Azione. Le attività di comunicazione saranno riconosciute "a, consumo", sulla base delle attività

effettivamente svolte sino al raggiungimento dell'importo stimato di spesa non vincolante per il Consorzio;

- **Euro 500,00** (oltre oneri di legge) per importo stimato di spesa per eventuali spese di trasferta richieste e concordate con CSI Piemonte.

L'importo a base d'asta è stato definito sulla base di quotazione informale dell'Operatore Economico e sulla base di alcune quotazioni reperite sul web da parte di società che svolgono servizi analoghi a quelli oggetto del presente approvvigionamento.

Il prospetto economico complessivo degli oneri necessari per l'acquisizione in oggetto individua le seguenti voci:

A) Importo servizio/fornitura oggetto d'appalto

A1	Importo a base d'asta Job rotation, Mentoring e Tavole di rimpiazzo	Euro 20.100,00
A2	Importo stimato di spesa attività di comunicazione	Euro 4.900,00
	Totale A	Euro 25.000,00

B) Importo per oneri per la sicurezza da interferenza non soggetti a ribasso

B1	Oneri per la sicurezza da interferenza	Euro 00,00
	Totale B	Euro 00,00

	Totale A + B	Euro 25.000,00
--	---------------------	-----------------------

C) Somme a disposizione dell'Amministrazione

C1	Spese per contributo ANAC (<i>Autorità Nazionale Anticorruzione Vigilanza Contratti Pubblici</i>)	n.a.
C2	Importo stimato di spesa per eventuali spese di trasferta	Euro 500,00
	IVA ed eventuali altre imposte:	
C3	IVA (<i>al 22%</i>) di A)	Euro 5.500,00
C4	IVA (<i>al 22%</i>) di B)	Euro 00,00
C5	IVA (<i>al 22%</i>) di C2)	Euro 110,00
	Totale C	Euro 6.110,00

	Totale A + B + C	Euro 31.110,00
--	-------------------------	-----------------------

Il valore dell'appalto, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i., comprensivo degli oneri per la sicurezza da interferenza non soggetti a ribasso e dell'importo stimato di spesa per eventuali spese di trasferta è pari a Euro 25.500,00 (oltre oneri di legge), salva un'eventuale diversa determinazione degli oneri derivanti da rischi di interferenza, come definiti per mezzo di apposito DUVRI².

Per il presente approvvigionamento, il CSI-Piemonte non procede alla determinazione dei costi della manodopera ai sensi dell'art. 41, comma 14 del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i. – in analogia a quanto disposto dell'art. 108, comma 9 del D.

² Documento Unico di Valutazione dei Rischi (art. 26, c. 3 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i.)

Lgs. 36/2023 e s.m.i. – in quanto i servizi oggetto del presente appalto - che si sostanziano in attività non ripetitive e standardizzate, ma espressione di una prestazione professionale altamente qualificata - sono riconducibili ai servizi di natura intellettuale per i quali non sussiste l'obbligo di indicazione dei costi della manodopera da parte dell'Operatore Economico.

4. Fonti di finanziamento e Pianificazione aziendale

L'importo di spesa previsto rientra nelle previsioni di spesa della Funzione Organizzativa "Personale, Organizzazione e Digital Campus" del CSI-Piemonte.

5. Verifica parametri prezzo-qualità di Convenzioni CONSIP/SCR-Piemonte/Città Metropolitana di Torino

Relativamente alla tipologia di servizio oggetto d'appalto, al fine di adempiere all'obbligo di utilizzo dei parametri prezzo-qualità delle Convenzioni Consip S.p.A. come limite massimo per l'acquisto di beni e servizi comparabili, si è proceduto alla verifica della sussistenza di Convenzioni attive o di Accordi Quadro nei cataloghi di Consip S.p.A. (www.acquistinretepa.it) e della Centrale di Committenza Regionale (SCR-Piemonte S.p.A.), nonché di avvisi relativi alle iniziative del soggetto aggregatore Città Metropolitana di Torino.

Alla data odierna, sui cataloghi di SCR-Piemonte S.p.A., della Città Metropolitana di Torino e di Consip S.p.A. non è presente alcuna Convenzione o Accordo Quadro o Avviso.

6. Conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali

Il presente approvvigionamento rientra nell'ambito di applicazione delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Il fornitore svolge le attività di trattamento dati in qualità di responsabile del trattamento. Si precisa che il trattamento di riferimento, già censito nel Registro dei Trattamenti del CSI, è il "Trattamento di dati personali dei lavoratori" (cod. 001).
Tipologia di dati trattati: dati anagrafici, dati di contatto, di identificazione (esempio: età, genere, profilo professionale, funzione di appartenenza, qualifica), altri dati personali.

Interessati al trattamento: dipendenti del CSI-Piemonte.

7. Modalità di approvvigionamento

Alla luce di quanto sopra esposto, visti il "Regolamento in materia di approvvigionamenti" del CSI Piemonte e la normativa in materia di appalti pubblici, e in particolare l'art. 50, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i. si darà avvio all'approvvigionamento in oggetto mediante affidamento diretto alla società AREA 75 S.r.l.

Il presente affidamento verrà gestito tramite il sistema di intermediazione telematica della Regione Lombardia denominato “Sintel”³.

Il Responsabile Unico del Progetto (RUP) – ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e s.m.i., consapevole delle sanzioni penali previste dall’art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 e s.m.i. per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, nonché delle conseguenze di cui all’art. 75, comma 1, del medesimo D.P.R., sotto la propria personale responsabilità ai fini di quanto previsto dall’art. 16 del D. Lgs. 36/2023 e s.m.i. e dall’art. 4.7 del Codice Etico del CSI-Piemonte – dichiara:

- di osservare il “Sistema integrato 231 – Anticorruzione e Trasparenza” del CSI-Piemonte, tra cui il Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ex D. Lgs. 231/01, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e il Codice Etico;
- che l’incarico ricevuto non coinvolge alcun proprio personale interesse, anche potenziale, ovvero di parenti, o affini entro il secondo grado, o del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali ha rapporti di frequentazione abituale;
- di non avere comunque nessuna situazione di conflitto di interessi di cui all’art. 4.7 del Codice Etico;
- di segnalare, con le modalità previste dal Codice Etico, qualunque circostanza, anche sopravvenuta, che possa determinare l’insorgenza di un potenziale conflitto, in qualsiasi fase del procedimento, per tutta la durata dell’incarico.

Il presente documento viene sottoscritto dal Responsabile della Funzione Organizzativa “Acquisti” per gli aspetti e per la correttezza dei passaggi endoprocedimentali di propria competenza

Il RUP

Funzione Organizzativa “Personale, Organizzazione e Digital Campus”
(Giovanni Rubino)

*Firmato digitalmente ai sensi
dell’art. 20 del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.*

Funzione Organizzativa “Acquisti”
(Barbara Gallizia)

*Firmato digitalmente ai sensi
dell’art. 20 del d.lgs. 82/2005 e s.m.i.*

Publicato il 06 giugno 2024

³ Accessibile all’indirizzo internet www.ariaspa.it – rif. Legge Regione Lombardia 33/2007 e s.m.i.