

**Circolare n. 3
del 13.05.2019**

Ai Direttori dei Centri
LORO SEDI

Ai Dirigenti amministrativi
SEDE

Oggetto: Indicazioni operative per l'applicazione del "Regolamento per le assunzioni a termine presso l'Amministrazione Centrale e i Centri di Ricerca", adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 79 del 26.10.2018.

La presente circolare è volta a fornire alcune indicazioni operative ai Direttori di Centro e ai Dirigenti allo scopo di semplificare le procedure di assunzione a termine per assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di imparzialità, trasparenza e di buon andamento e della normativa vigente in materia di accesso al pubblico impiego e per garantire la corretta applicazione del Regolamento indicato in oggetto, al fine anche di prevenire il consolidamento di forme di precariato.

In tale ottica di semplificazione, tali assunzioni, proroghe e rinnovi potranno essere effettuate senza la preventiva autorizzazione del Direttore Generale.

Di seguito vengono indicati gli articoli del Regolamento ed ulteriori aspetti derivanti in relazione ai quali vengono fornite ulteriori indicazioni.

Art. 4 – Presupposti causali

Come è noto ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato stipulati con la Pubblica Amministrazione si applica il D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 97 e 98 della Costituzione, dei limiti stabiliti dall'art. 36 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e delle modalità di selezione di cui all'art. 35 del medesimo D.lgs. n. 165/2001.

Eccezionalità del contratto a tempo determinato

Come già ampiamente evidenziato, l'art. 36, comma 1 del D.lgs. 165/2001 indica il rapporto di lavoro a tempo indeterminato come modello *standard* del pubblico impiego e il comma 2 del medesimo articolo stabilisce che il ricorso al contratto a termine è consentito solo a fronte di esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (nel senso che non possano riferirsi

ad un fabbisogno ordinario e permanente dell'Amministrazione). Pertanto, la programmazione, la stipula, la durata, l'istituto della proroga e del rinnovo dei contratti in parola, devono necessariamente essere ricollegati alle esigenze di carattere temporaneo o eccezionali di cui al predetto art. 36 del D.lgs. n. 165/2001, per cui è necessaria sempre una causale. A tal proposito si sottolinea la necessità di evidenziare compiutamente, sia nel provvedimento di autorizzazione, sia nel contratto di lavoro, le esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali che motivano il ricorso all'assunzione a termine e, nel caso di necessità legate allo svolgimento di attività di ricerca, di dare compiuta evidenza della utilità della professionalità del lavoratore che si intende assumere ai fini dello svolgimento dell'attività di ricerca stessa, facendo emergere l'utilizzo esclusivo del lavoratore per le sole esigenze del progetto di ricerca.

Utilizzo degli idonei dei concorsi a tempo indeterminato

Il comma 2 del richiamato art. 36, come novellato dal D.L 31 agosto 2013, n. 101 (convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 30 ottobre 2013, n. 125.n 101/2013), prevede inoltre che le amministrazioni, al fine di *“prevenire fenomeni di precariato (...), sottoscrivano contratti a tempo determinato con i vincitori o gli idonei delle proprie graduatorie per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350”* Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, la dottrina e la giurisprudenza maggioritaria, la norma, introdotta dal decreto legge, ha la finalità di prevenire i fenomeni di precariato e deve intendersi nel senso che l'Amministrazione, per le esigenze a carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, è obbligata ad utilizzare le graduatorie vigenti per concorsi a tempo indeterminato, rispettando l'ordine di posizione, anziché indire nuove procedure concorsuali a tempo determinato. In caso di assenza di graduatorie proprie è possibile (non obbligatorio) attingere a graduatorie di altre amministrazioni, consultabili sul sito del Dipartimento di Funzione Pubblica o sui siti istituzionali delle stesse, mediante accordo, oppure bandire un nuovo concorso a tempo determinato. Le graduatorie dei concorsi a tempo determinato possono essere utilizzate solo per l'assunzione dei vincitori, *rimanendo precluso lo scorrimento degli idonei. L'assunzione degli eventuali idonei è prevista unicamente in caso di necessità di sostituire il vincitore (in caso di rinuncia, dimissioni prima della naturale scadenza del contratto a tempo determinato del vincitore, etc).*

Appare pertanto necessario che i Direttori di Centro, nel rispetto dei piani finanziari dei progetti, effettuino la programmazione triennale, aggiornabile annualmente, dei fabbisogni di personale a tempo determinato relativi ai progetti di ricerca da svolgere, e diano avvio alle procedure solo dopo aver verificato la possibilità di soddisfare i predetti fabbisogni attingendo dalle graduatorie vigenti dei concorsi a tempo indeterminato già espletati dall'Ente o da altre Amministrazioni.

Ove dalle predette graduatorie non siano rinvenibili le professionalità utili, i Centri bandiranno le procedure selettive per il conferimento di contratti a termine che potranno portare all'assunzione dei soli vincitori (o degli eventuali idonei in sostituzione del vincitore).

Risorse finanziarie

Si precisa che in ogni caso, le assunzioni di personale per lo svolgimento di programmi e progetti di ricerca finanziati o cofinanziati dall'Unione Europea o da altri soggetti pubblici e/o privati saranno subordinate all'iscrizione delle corrispondenti entrate nel bilancio dell'Ente e alla preventiva assunzione degli impegni di spesa. A tal fine i bandi dovranno contenere la clausola *“Il presente bando è finalizzato alla selezione di personale per lo svolgimento di programmi e progetti di ricerca finanziati o cofinanziati dalla Unione Europea o da altri soggetti pubblici e/o privati; pertanto le eventuali assunzioni sono subordinate alla disponibilità delle relative risorse nel bilancio dell'Ente e di conseguenza la partecipazione alla selezione non è impegnativa per l'Ente ai fini di una eventuale assunzione”*.

Si rammentano i limiti di spesa previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 in base al quale gli enti di ricerca possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 40 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2003. Tale limite si applica solo per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo determinato a valere sul fondo ordinario.

Art. 5 – Divieti

Sanzioni

Ai sensi del comma 5 dell'art. 36 del D.lgs. n.165/2001, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte delle Pubbliche Amministrazioni (quale l'illegittima apposizione del termine), non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime Pubbliche Amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. In relazione a tale ultimo aspetto, la norma citata prevede che il dirigente che abbia sottoscritto assunzioni in violazione di norme imperative sull'utilizzazione del lavoro flessibile, è soggetto all'azione di recupero delle somme corrisposte dall'Amministrazione, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave; inoltre ai sensi del comma 5 e del comma 5 quater è stabilita, rispettivamente, la responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 165/2001 e la perdita della retribuzione di risultato.

Limiti al numero di contratti a tempo determinato sui fondi ordinari

Il tetto massimo previsto dal comma 3 dell'art. 5 del Regolamento, si riferisce alle sole assunzioni i cui oneri gravino sul fondo ordinario di funzionamento dell'Ente. Sono invece esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato stipulati con i lavoratori chiamati a svolgere attività di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica o di coordinamento e direzione della stessa, oltre che per le necessità correlate a progetti di ricerca che beneficiano di finanziamenti esterni, anche per le attività di tipo amministrativo.

Limiti di età

Ai fini del reclutamento di **giovani ricercatori/tecnologi**, è necessario chiarire che l'Unione Europea tollera la "fissazione di un'età massima per l'assunzione" solo ove tale discriminazione sia proporzionata all'attività per la quale si concorre. In assenza di una puntuale regolamentazione da parte dell'Ente sulla previsione di un'età massima per l'assunzione presso il CREA, non è possibile inserire nei relativi bandi clausole che limitino la partecipazione alle procedure selettive in ragione dell'età.

Art.7 – Durata, proroga e rinnovo del contratto

In base all'art.19 del D.lgs. n. 81/20015, la **durata** dei rapporti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria professionale, fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare complessivamente (tra proroghe e rinnovi) i 36 mesi (la durata massima di 35 mesi prevista dal Regolamento CREA ha natura meramente cautelativa).

A tale proposito il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'Amministrazione consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo di durata.

Al riguardo, corre l'obbligo di evidenziare che tuttavia la continuità e la rilevante durata della prestazione lavorativa da parte del medesimo lavoratore, possono denotare un uso non corretto dello strumento del contratto flessibile che, come detto, deve servire a soddisfare esigenze datoriali eccezionali e contingenti. A tal fine, i Centri di Ricerca sono invitati a predisporre i bandi di concorso in modo da evitare disparità di trattamento a favore dei lavoratori che abbiano già maturato esperienza lavorativa presso l'Ente. Pertanto, anche al fine di promuovere la valorizzazione di giovani ricercatori/tecnologi e di personale giovane di supporto, appare opportuno promuovere l'apprezzamento delle prove di esame rispetto ai titoli (per questi ultimi, il bando può ad esempio prevedere un punteggio massimo inferiore a 30 su 90 punti, indicato dalla normativa di riferimento quale punteggio massimo attribuibile) e nell'ambito della valutazione dei titoli di non prevedere una maggiore valorizzazione dell'esperienza maturata presso il CREA e/o altri Enti di ricerca ed Università, rispetto ad altre realtà lavorative. Sempre per i predetti fini, nei bandi per selezioni a tempo determinato non va previsto il requisito di ammissione relativo all'esperienza maturata in Università ed Enti di ricerca pubblici e privati, ad eccezione delle procedure selettive a tempo determinato per i profili di ricercatore e tecnologo, III livello, ai quali si applica, per analogia, l'art. 15 del CCNL 2006-2009 il quale stabilisce che *"Per accedere alla selezione per il livello III occorre essere in possesso del titolo di studio che consente l'accesso al dottorato. Inoltre, occorre essere in possesso del dottorato di ricerca attinente all'attività richiesta dal bando ovvero aver svolto per un triennio attività, certificata ai sensi del comma 4 dell'art. 63 del CCNL 21.02.2002, di ricerca ovvero tecnologica e/o professionale presso Università o qualificati Enti e Centri di ricerca pubblici e privati, anche stranieri"*.

Altro indice dell'uso non corretto dello strumento del contratto flessibile, è rinvenibile nell'utilizzo del medesimo lavoratore con diverse tipologie di contratti (contratto a tempo determinato, incarico professionale, etc.) per periodi di tempo significativi e/o continui. Non è pertanto opportuna la contrattualizzazione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di soggetti che siano stati titolari di diverse tipologie di contratti (diversi dal contratto di lavoro subordinato a tempo determinato) con l'Ente, se non a seguito di superamento di (nuova) selezione pubblica.

Il punto 2 dell'art. 7 del Regolamento, riporta quanto previsto dal comma 3 del D.lgs. 81/2015, nonché dall'art. 83, comma 3 del CCNL del 19.04.2018, in merito alla durata dei contratti di lavoro a tempo determinato che abbiano ad oggetto *in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica* (pertanto solo per i ricercatori e tecnologi), stabilendo che gli stessi possano avere **durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono**. Ai fini della corretta applicazione della citata disposizione, è necessario che il provvedimento che autorizza l'assunzione a tempo determinato preveda da subito l'indicazione dell'intera durata del progetto, a prescindere dalla durata effettiva del contratto che potrebbe essere di durata inferiore in ragione delle disponibilità del Bilancio dell'Ente delle relative risorse finanziarie. In tal caso il contratto potrà avere da subito la stessa durata del progetto o essere prorogato nel massimo di 5 volte entro il limite di durata del progetto di ricerca (le proroghe dovranno intervenire entro la durata di 36 mesi, fermo restando che l'ultima proroga potrà determinare una durata complessiva superiore a 36 mesi fino a concorrenza della durata del progetto).

Nel provvedimento di autorizzazione all'assunzione e nel relativo contratto di lavoro i Direttori dei Centri di Ricerca dovranno avere cura di motivare compiutamente le effettive esigenze di supporto del progetto di ricerca di riferimento in relazione alle professionalità dei dipendenti interessati e di adibire gli stessi in via esclusiva alle esigenze del progetto di ricerca (pertanto gli stessi non potranno essere inseriti in gruppi di lavoro, in comitati etc. che abbiano ad oggetto attività diversa dal progetto di ricerca). Si evidenzia altresì la necessità di richiamare, nell'atto di assunzione e nei relativi atti di proroga, l'art. 23 comma 3 del D.lgs. 81/2015, quale presupposto normativo che legittima la durata dei contratti stessi, oltre il limite dei 36 mesi.

Resta ferma la possibilità di derogare alla durata massima dei 36 mesi per un massimo di ulteriori 12 mesi nelle ipotesi indicate dal comma 5 dell'art. 7 del Regolamento. Si tratta di ipotesi tipizzate - espressamente indicate nelle lettere da a) a d) del comma 5 dell'art. 7 del Regolamento - di deroga ai 36 mesi che valgono per tutti i contratti,

Con riferimento al **rinnovo**, lo stesso può avvenire entro i termini minimi indicati al punto 4 dell'art. 7 del Regolamento. Il rinnovo dovrà intervenire, persistendo le esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale anche di natura diversa, entro il termine di durata massima dei 36 mesi, fermo restando che potrà determinare una durata complessiva superiore a 36 mesi, fino a concorrenza della durata del progetto ed in ogni caso, soltanto nell'ipotesi in cui, nonostante l'utilizzo di tutte le proroghe, non si siano raggiunti i limiti temporali massimi, oppure nell'ipotesi

in cui il contratto precedente sia scaduto senza essere stato prorogato (ad esempio perché nell'immediato si è verificata una mancanza di fondi a valere sul medesimo progetto).

Si precisa che pur nel rispetto dei citati termini minimi, salvo motivate e puntuali esigenze da evidenziare nel provvedimento di autorizzazione a firma del Direttore del Centro di ricerca, non è possibile procedere al rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, qualora successivamente allo svolgimento dello stesso, il lavoratore sia stato destinatario di una diversa tipologia di lavoro a termine (ad es. incarico professionale).

La proroga e il rinnovo si hanno, in ogni caso, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (pari profilo e livello), in quanto l'articolo 21, comma 1 e comma 2 deve essere letto in combinato disposto con l'articolo 19, comma 2 del D.lgs. n 81/2015 il quale stabilisce che *“(...) la durata dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro non può superare i 36 mesi”* e tenuto conto dei vincoli della procedura selettiva che oltre a prevedere il profilo ed il livello da mettere a concorso, specifica anche le mansioni ed il progetto.

Al fine di consentire all'Ufficio competente dell'Amministrazione Centrale di eseguire il monitoraggio delle assunzioni a termine (proroghe/rinnovi) effettuate dai Centri di Ricerca, questi ultimi sono tenuti a protocollare la lettera di trasmissione al dipendente del contratto di lavoro con la seguente dicitura: *“Lettera di trasmissione contratto di assunzione (o di proroga/rinnovo) a tempo determinato – [inserire l'acronimo del Centro di ricerca] Nome e Cognome del dipendente interessato”* e di avere cura di allegare l'intero contratto di lavoro e il relativo provvedimento di autorizzazione all'assunzione (o di proroga o di rinnovo). In tal modo l'Ufficio potrà autonomamente procurarsi la documentazione necessaria al monitoraggio, senza necessità di richiederne ai Centri la trasmissione.

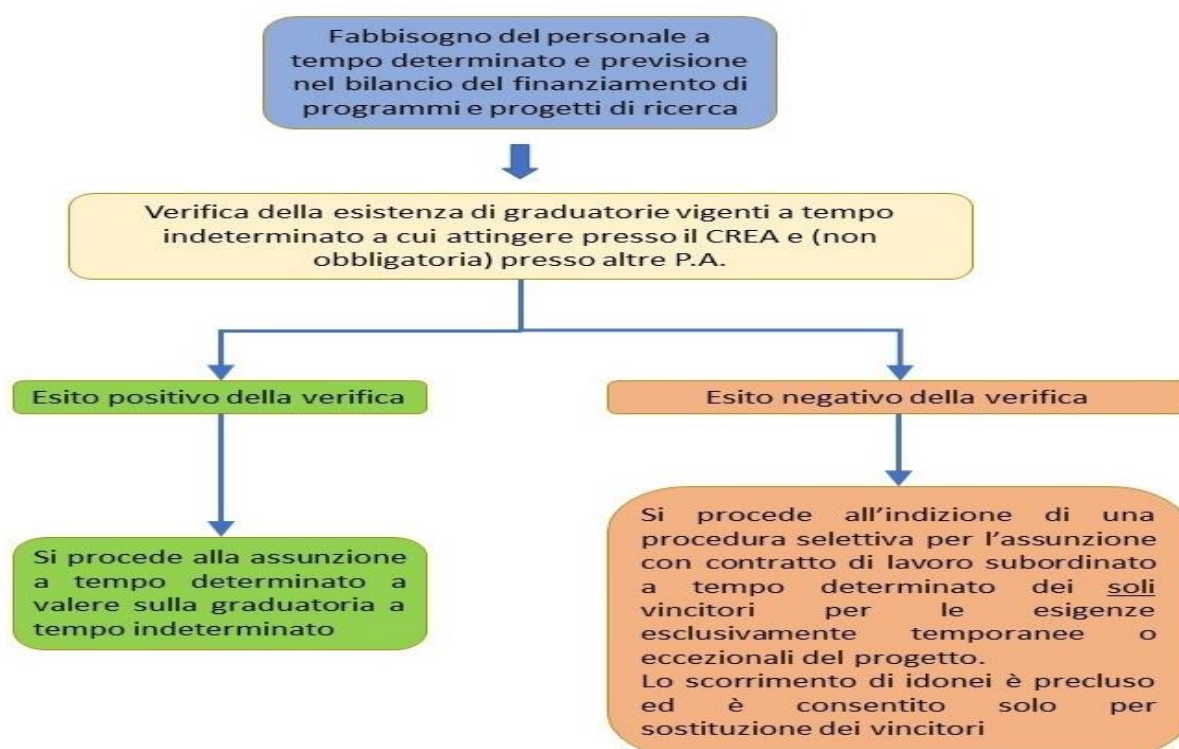
I Direttori dei Centri di Ricerca e i Dirigenti sono tenuti all'osservanza delle disposizioni contenute nel Regolamento e nella presente circolare, nella consapevolezza delle responsabilità previste dalla legge nel caso di mancato rispetto delle disposizioni in materia.

Antonio DI MONTE
Direttore Generale f.f.

Alla luce della normativa sopra richiamata, si riportano di seguito i seguenti schemi:

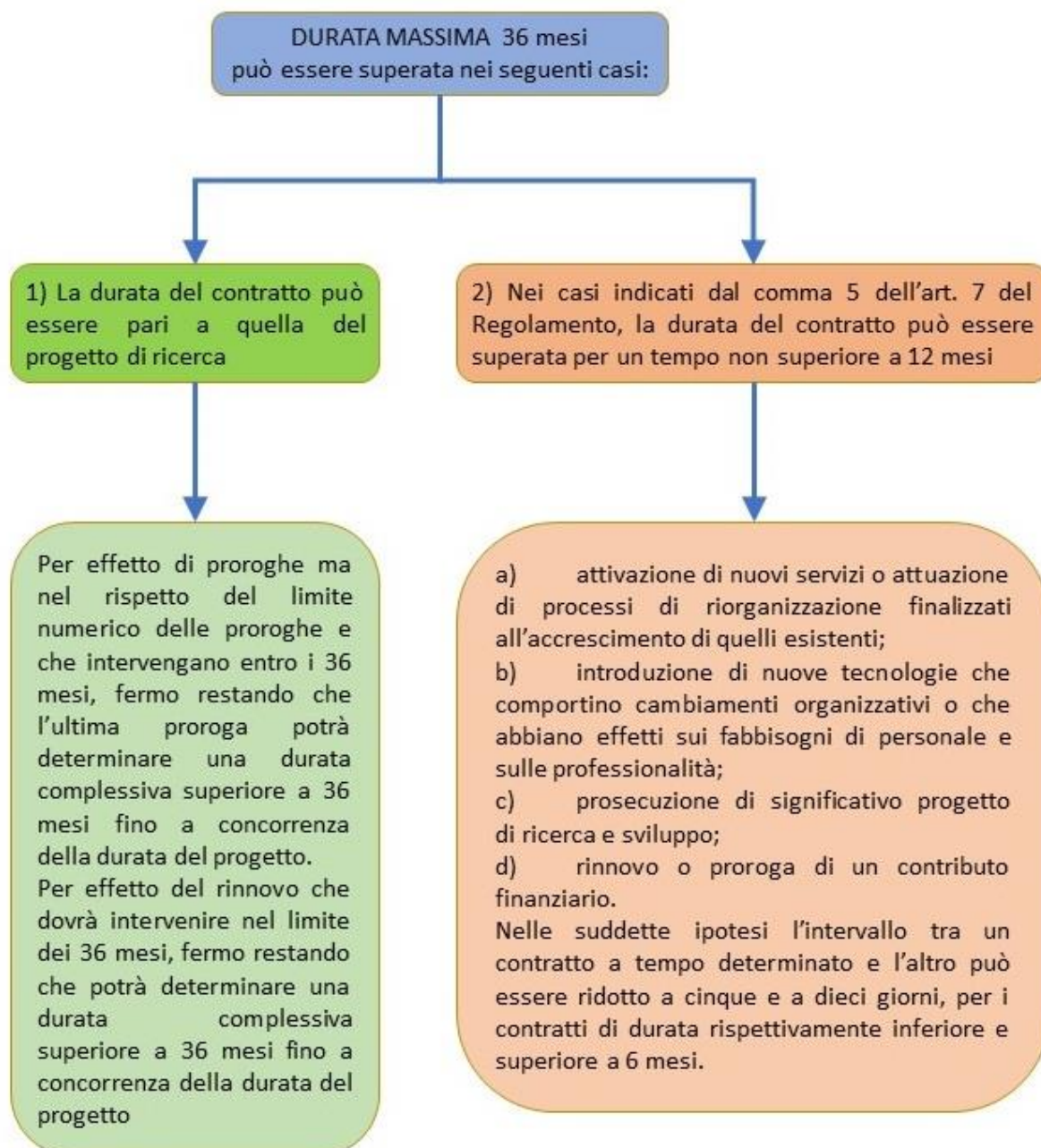
PRESUPPOSTI E MODALITÀ DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

1. Nel rispetto dei piani finanziari dei progetti, deve essere effettuata la programmazione triennale, aggiornabile annualmente, dei fabbisogni di personale a tempo determinato relativi ai progetti di ricerca da svolgere;
2. deve sussistere la previsione nel bilancio dell'Ente o delle risorse sul fondo ordinario e/o del finanziamento di programmi e progetti di ricerca per il cui svolgimento è richiesto personale a tempo determinato;
3. devono sussistere le esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali di cui all'art. 36 del D.lgs. n 165/2001;
4. deve essere verificata obbligatoriamente la possibilità di utilizzare le graduatorie vigenti per concorsi già espletati per i medesimi profili a tempo indeterminato presso l'Ente o presso altre Pubbliche Amministrazioni; si rammenta la possibilità di scorrere solo le graduatorie a tempo indeterminato e non anche quelle a tempo determinato;
5. in caso di esito negativo della verifica, deve essere indetta una procedura selettiva per assunzione con contratto a tempo determinato dei soli vincitori; a tal fine il bando dovrà indicare il numero dei posti messi a selezione, le mansioni e le attività del profilo richiesto, il progetto e le esigenze esclusivamente temporanee ed eccezionali del progetto, le quali devono essere puntualmente esplicitate;



DURATA

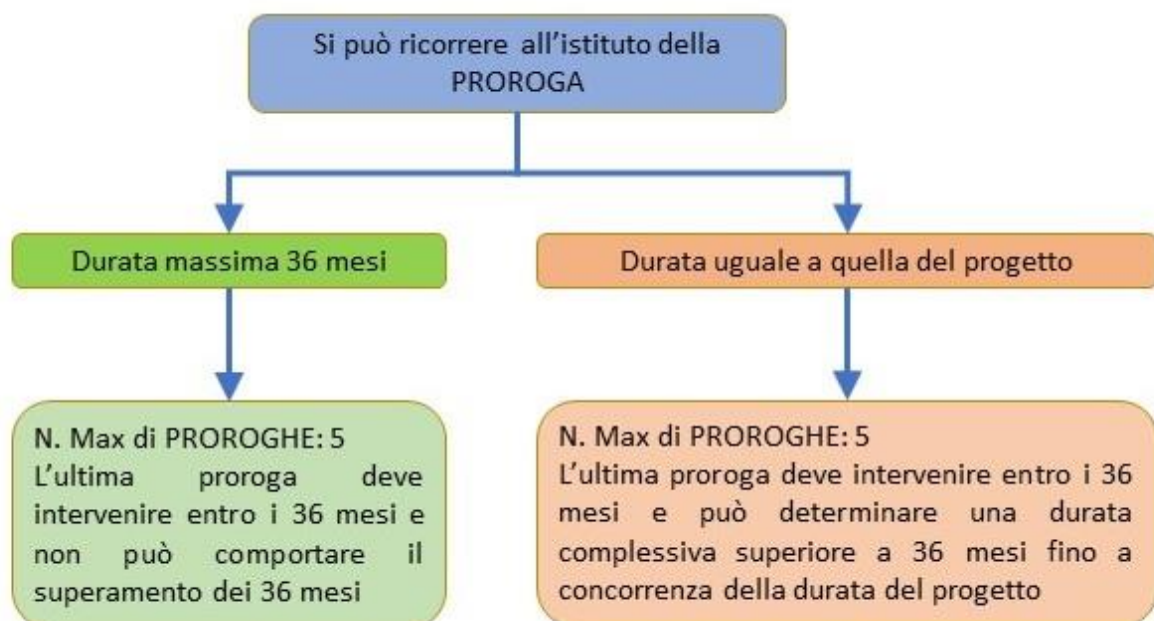
1. Se il contratto è finanziato facendo ricorso ai fondi ordinari, la durata massima non può eccedere i 36 mesi, secondo la regola generale (prerogativa esclusiva dell'Amministrazione Centrale);
2. se il contratto è finanziato in virtù di programmi e progetti di ricerca ed è relativo a profili professionali che svolgano esclusivamente attività di ricerca (i profili di ricercatore o tecnologo), la durata massima può essere pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono. In tal caso è possibile superare il limite di 36 mesi;
3. la durata complessiva pari a quella del progetto di ricerca può essere raggiunta anche per effetto di proroghe, ma nel rispetto dei seguenti limiti: a) il limite numerico delle proroghe (pari a 5) non può essere violato; b) le proroghe dovranno intervenire entro la durata di 36 mesi, fermo restando che l'ultima proroga potrà determinare una durata complessiva superiore a 36 mesi fino a concorrenza della durata del progetto;
4. la durata complessiva pari a quella del progetto di ricerca può essere raggiunta anche per effetto di rinnovo, che dovrà intervenire entro la durata di 36 mesi, fermo restando che potrà determinare una durata complessiva superiore a 36 mesi fino a concorrenza della durata del progetto;
5. nei casi indicati dal comma 5 dell'art. 7 del Regolamento si applica la deroga alla durata massima dei 36 mesi per un massimo di ulteriori 12 mesi;
6. devono sussistere le esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali di cui all'art. 36 del D.lgs. n 165/2001.
7. il superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con il CREA consente di azzerare la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo di durata;
8. non è opportuna la contrattualizzazione con una successione di contratti a tempo determinato dello stesso soggetto per lunghi periodi
9. i bandi dovranno prevedere e valorizzare maggiormente le prove di esame rispetto ai titoli, secondo le percentuali massime previste dalla legge e nell'ambito della valutazione dei titoli, contenere la valorizzazione dell'esperienza maturata presso il CREA e/o altri Enti di Ricerca ed Università, rispetto ad altre realtà lavorative. Nei bandi a tempo determinato non va indicato, quale requisito di ammissione, l'esperienza maturata in Università ed Enti di Ricerca pubblici e privati, con l'eccezione delle procedure selettive a tempo determinato riguardanti i profili di ricercatore e tecnologo, III livello;
10. non è ammessa la contrattualizzazione con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato di soggetti che siano stati titolari di diverse tipologie di contratti (diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo determinato con l'Ente, se non a seguito di superamento di (nuova) selezione pubblica.





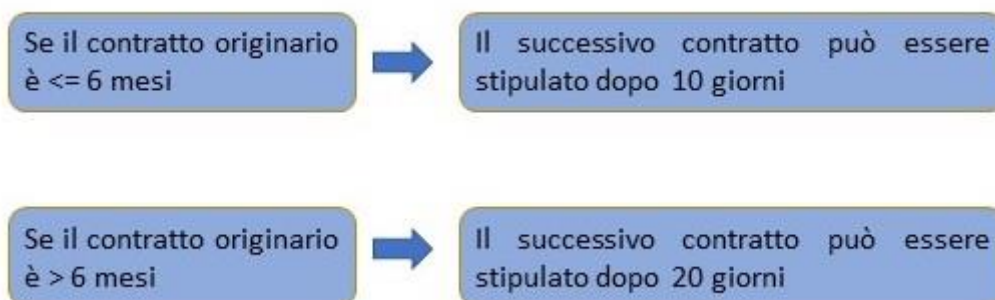
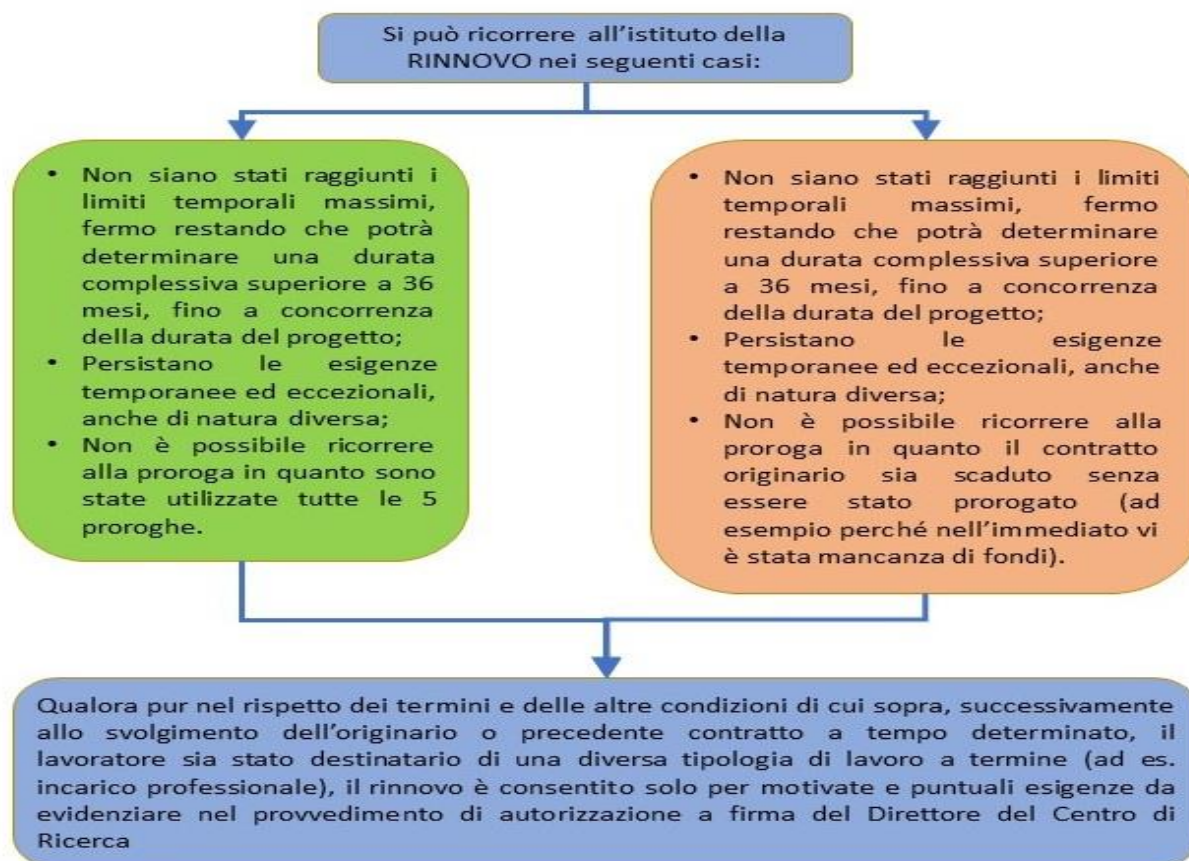
LA PROROGA

1. richiede il consenso del lavoratore;
2. è ammessa fino ad un massimo di cinque volte;
3. è ammessa solo quando la durata del contratto iniziale o il complesso dalla durata dei contratti precedenti, sia inferiore a 36 mesi;
4. non può comunque comportare il superamento dei limiti massimi di durata come specificati sopra;
5. deve riferirsi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (pari profilo professionale) ed al progetto riconducibili alla medesima procedura selettiva in base alla quale è stato stipulato il contratto originario;
6. devono sussistere le esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali di cui all'art. 36 del D.lgs. n 165/2001.



IL RINNOVO

1. richiede il consenso del lavoratore;
2. tra un contratto e l'altro deve intercorrere un intervallo di almeno 10 o 20 giorni, a seconda che l'originario o il precedente contratto a termine abbia avuto una durata inferiore o pari a 6 mesi o superiore a 6 mesi. Tali interruzioni non vanno computate ai fini del raggiungimento del termine;
3. non può comunque comportare il superamento dei limiti massimi di durata come sopra specificato;
4. deve riferirsi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale (pari profilo professionale) ed al progetto riconducibili alla medesima procedura selettiva in base alla quale è stato stipulato il contratto originario;
5. è possibile ricorrere all'istituto del rinnovo nel caso in cui, nonostante l'utilizzo di tutte le proroghe, non siano stati raggiunti i limiti temporali massimi e persistano le esigenze temporanee o eccezionali, oppure nel caso in cui il contratto originario sia scaduto senza essere stato prorogato (ad esempio perché nell'immediato vi è stata mancanza di fondi).
6. devono sussistere le esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali di cui all'art. 36 del D.lgs. n 165/2001, anche di natura diversa.
7. Qualora pur nel rispetto dei citati termini e delle altre condizioni, successivamente allo svolgimento dell'originario o precedente contratto a tempo determinato, il lavoratore sia stato destinatario di una diversa tipologia di lavoro a termine (ad es. incarico professionale), il rinnovo è consentito per motivate e puntuali esigenze da evidenziare nel provvedimento di autorizzazione a firma del Direttore del Centro di Ricerca.



MONITORAGGIO CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Tenuto conto che le assunzioni, le proroghe ed rinnovi a tempo determinato potranno essere effettuate senza la preventiva autorizzazione del Direttore Generale, i Centri di ricerca dovranno seguire la seguente procedura al fine di consentire all'Ufficio competente dell'Amministrazione Centrale di procurarsi autonomamente la documentazione necessaria al monitoraggio, senza necessità di richiederne ai Centri la trasmissione.

