



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL'APL**

Anno 2019 2020 2021

**SOTTOSCRITTO IN
DATA**

24/09/2019

[Handwritten signatures and initials]

Sommario

DISPOSIZIONI PRELIMINARI	2
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	3
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione</i>	3
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica</i>	4
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI	4
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali</i>	4
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali</i>	5
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali</i>	5
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	6
TITOLO II – ORARI DI LAVORO	6
Art. 8 - Lavoro Straordinario	6
Art. 9 - Banca delle ore	6
Art. 10 – Flessibilità [Lett. p), art. 7, comma 4, CCNL 21.05.2018]	7
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	8
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	8
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	8
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018</i>	9
<i>Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 qinquies c. 2 CCNL 21.5.2018</i>	11
<i>Art. 14 – Retribuzione di risultato delle P.O. [Lett. v) comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018]</i>	11
<i>Art. 15- Premi correlati alla performance organizzativa</i>	11
<i>Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale</i>	12
<i>Art. 17- Criteri per definizione procedure delle progressioni economiche</i>	13
<i>Art. 18-Servizio Mensa/Buoni Pasto</i>	14
<i>Art. 19– Telelavoro e smart working</i>	14
<i>Art. 20 – Innovazioni tecnologiche [Lett. t), comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018]</i>	14
TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	14
<i>Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro [Lett. m), comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018]</i>	14
TITOLO V- UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	15
<i>Art 22– Utilizzo fondo risorse decentrate</i>	15
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE	15
<i>Art. 23- Monitoraggio e verifiche</i>	15
<i>Art. 24- Norme finali</i>	15

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized and others that are more legible. There are approximately 10-12 distinct marks, some appearing to be initials like 'AF' and 'SA', and others that look like full names or complex signatures.

L'anno duemila19, il giorno 24 del mese di settembre, alle ore 12.00 presso l'Agenzia Piemonte
Lavoro via Avogadro n.30 Torino

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Federica Deyme
2. Componente	Carlo Gerardi
3. Componente	Stefano Malan

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Mara Politi
CISL FPS	Diego Truffa
UIL FPL	Antonio Di Capua
CSA	Luigi Arace

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Giusy	Badagliacca
Giampietro	Ferrarese
Felice	Sciocco
Antonio	Silvestre
Pasquale	Tarantino
Rosa	Bianco
Marina	Porta
Antonio	Francica
Teresa	Genio
Stefania	De Simone

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, initials 'AF' in the upper middle, 'MO' in the lower middle, and several other signatures on the right side.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D.Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- c) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL e dalla norma (art. 65 D.Lgs. 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D.Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- d) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D.Lgs. 150/2009);

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al collegio dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Direttore) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

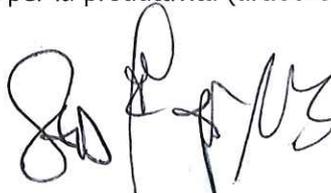
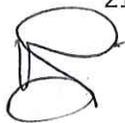
The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a small number '2' written below them. The signatures are varied in style, ranging from cursive to more blocky or stylized initials.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:
2. Per la parte datoriale:
 - Federica Deyme (Presidente)
 - Carlo Gerardi (Componente)
 - Stefano Malan (Componente)
3. Per la parte sindacale:
 - I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:
 - Giusi Badagliacca
 - Giampietro Ferrarese
 - Felice Sciocco
 - Antonio Silvestre
 - Pasquale Tarantino
 - Rosa Bianco
 - Marina Porta
 - Antonio Francica
 - Teresa Genio
 - Stefania De Simone
 - I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - Mara Politi (CGIL FP)
 - Diego Truffa (CISL FPS)
 - Antonio Di Capua (UIL FPL)
 - Luigi Arace (CSA)

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente di APL inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula definitiva del presente, fatti salvi gli istituti organizzativi erogati secondo l'accordo del 28.12.2018, art 10 comma 2, che vengono conguagliati con gli importi qui stabiliti.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono definite con separato accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.



5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

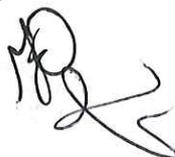
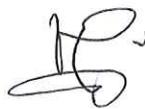
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore il CCNL 6/7/95.
Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:
 - a) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale che non avesse aderito alla manifestazione;
 - b) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - c) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso sul sito istituzionale dell'ente secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.



4

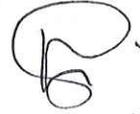


Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 4/12/2017 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione e/o collegamenti tecnologici per la comunicazione a distanza;
 - c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNQ del 4/12/2017 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche e bacheche informatiche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in



ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNQ del 7.8.1998 e ss.mm.ii e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.ii.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione, ivi compresa la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II – ORARI DI LAVORO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Lo straordinario è esigibile e autorizzato preventivamente dal responsabile esclusivamente a seguito di copertura finanziaria del fondo straordinario.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, comma 3, lett e).
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D.lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nei conto delle ore confluiscano, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be the signatures of various individuals involved in the document's approval or creation.

2. Ai fini della costituzione del budget da destinare alla banca delle ore, l'adesione all'istituto da parte dei dipendenti deve avvenire entro il 1 dicembre di ciascun anno.

3. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario da imputare alla Banca delle Ore è fissato, in via sperimentale per il primo anno, in 30 ore annuali. Tale limite è rinnovabile una sola volta nell'anno, terminata la fruizione delle prime 30 ore. L'esito della verifica potrà modificare il limite fissato.

Qualora il dipendente usufruisca del riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno A e accantonate nell'anno B, rappresentano un'economia e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

Le stesse risorse non vanno ad incrementare le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario e nemmeno quelle derivanti dalla disciplina dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, eccezion fatta per i limiti individuali non utilizzati, per i quali valgono le ordinarie regole in materia di ore di straordinario non fruite.

4. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

5. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

6. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

7. Con cadenza quadrimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

Art. 10 – Flessibilità [Lett. p), art. 7, comma 4, CCNL 21.05.2018]

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. Tale istituto si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali, ad esempio, attività di sportello, unicamente se compatibile con la gestione dei flussi del pubblico

3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita e di entrata nell'orario pomeridiano nella misura definita da apposito regolamento;

- detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
 - b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
 - c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività; pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009).

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare attività prestata con articolazione oraria in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. Al personale di sportello dei centri per impiego compete una indennità giornaliera, solamente se la prestazione lavorativa è resa in via continuativa in attività di sportello e/o attività su appuntamento con l'utenza, per almeno **3 delle ore** di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - **3,50 €** al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi (DVR), ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo:
 - a) attività che comportano una esposizione diretta e continua a sostanze chimiche e biologiche;

8

b) attività svolte prevalentemente in particolari, pesanti e/o malsane condizioni ambientali individuate quali condizioni di carattere temporaneo e in via di superamento;
L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

- **3,50 €** al giorno

4. Il maneggio di valori si configura in capo al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa (di denaro contante, valori bollati, buoni passo e similari) o ne gestiscano la custodia. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

L'indennità di cui al presente comma è commisurata entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 50,00	-
Oltre a € 50,00	3,50

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente/Posizione organizzativa, e con la verifica della previsione delle risorse economiche del risorse decentrate. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente/posizioni organizzative di norma nel mese successivo.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Integrano la fattispecie di cui all'art. 70 *quinquies* comma 1 del CCNL 21.5.2018 le seguenti responsabilità:
1. Responsabilità inerenti il coordinamento di un Ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di significativa complessità;
 2. Responsabilità per compiti che richiedono significativa autonomia gestionale e organizzativa;
 3. Responsabilità legata al coordinamento e/o alla gestione di unità operative o gruppi di lavoro;
 4. Responsabilità inerenti il coordinamento e/o alla gestione di progetti o misure di elevata complessità;
 5. Responsabilità inerenti il concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 6. Responsabilità inerenti l'elaborazione di pareri e/o di supporti consulenziali in generale;
 7. Responsabilità relativa alla gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori interni ed esterni, di natura comunicativa (anche in lingua straniera), informativa, di confronto;



8. Responsabilità inerenti l'esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore (pur non prevalenti), laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 9. Responsabilità inerenti il coordinamento di funzioni e servizi in caso di assenze o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
 10. Responsabilità connessa all'assegnazione di obiettivi particolari in condizione di valorizzazione della declaratoria all A) ccnl 31/3/99;
2. L'individuazione e l'attribuzione della *specificità responsabilità* deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Non costituisce infatti *particolare responsabilità* l'esercizio di compiti o funzioni che comportano la naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
 3. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità, di importo non superiore a €. 3.000,00, viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
 - a. Nel caso di svolgimento di 1 compito/funzione l'indennità verrà corrisposta in misura minima, così distinta:
 - 1.500,00 per le categorie B
 - 2.000,00 per le categorie C e D
 - b. Nel caso di svolgimento di 2 compiti/funzioni la corresponsione dell'indennità minima verrà incrementata di 500,00 euro;
 - c. Nel caso di svolgimento di 3 compiti/funzioni vi sarà un incremento di ulteriori 250,00 euro;
 - d. Lo svolgimento di più di 3 compiti/funzioni o, in alternativa il coordinamento un ufficio (inteso come unità organizzativa elementare) comporta la corresponsione di 3.000,00 euro.
 4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.
 5. L'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo, è di competenza del Dirigente, mediante atto organizzativo motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia al servizio Gestione giuridica delle risorse umane ed al Servizio Gestione economica delle risorse umane. Nell'atto di nomina il Dirigente del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza del comitato di direzione finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il Dirigente verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.
 6. La graduazione delle specifiche responsabilità, determinata mediante i criteri di cui al comma 2, viene effettuata dal comitato di Direzione su proposta dei Responsabili di servizio incaricati di PO.
 7. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:

- a. determinazione del budget;
- b. ripartizione del budget per CPI e Servizio;
- c. graduazione dell'indennità per ogni singola responsabilità individuata all'interno di ciascun Servizio e CPI, rispetto all'indennità massima di €. 3.000,00.

Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, e derivanti dalle qualifiche di:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - archivisti informatici (nota1);
2. L'importo di € 350 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12, se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità fino a € 350 prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia servizio gestione risorse umane ed al servizio stipendi per l'attribuzione dei compensi.
5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di 350,00 €.

Art. 14 – Retribuzione di risultato delle P.O. [Lett. v) comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018]

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti a cui è stato conferito incarico di posizione organizzativa sono valutati annualmente dal Nucleo di valutazione all'interno dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato. A questa voce retributiva è destinata, in via sperimentale per l'anno 2019, una quota non inferiore al 30% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'Agenzia.
2. La retribuzione di risultato è calcolata proporzionalmente al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione secondo la disciplina del vigente sistema valutativo.

Art. 15- Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano delle performance definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.

consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:

- al 100% il raggiungimento dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se il raggiungimento dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori **al 95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 80% **nell'obiettivo in rapporto al grado di raggiungimento dell'obbiettivo** nel quale si sono prodotti tali avanzi.

Art. 16 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Dirigente e PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **60%**.

2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (CCNL prevede almeno che i più meritevoli guadagnino almeno il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla

maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è non oltre il 5% del personale partecipante al premio della performance individuale.

9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **60%: nessuna** distribuzione di produttività.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **80% nell'Ente** nel quale si sono prodotti tali avanzi. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

Art. 17- Criteri per definizione procedure delle progressioni economiche

1. Le progressioni economiche orizzontali avranno decorrenza dal 1 gennaio di ogni anno di vigenza del presente contratto integrativo.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ai passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.
3. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale di APL titolare di un contratto a tempo indeterminato alla data del 1.11.2018 e in possesso del requisito di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi dal 31.12.2016.
5. Al personale transitato in APL in data 1.11.2018, ai fini della maturazione del requisito di cui al comma 4, verranno conteggiati i periodi lavorati negli enti e amministrazioni di provenienza.
6. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, riparametrata per gli anni 2016 – 2017 al sistema vigente in APL nell'anno 2018, secondo semestre, al meglio di almeno **70%** e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel biennio precedente.
7. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato nella valutazione. Il punteggio è calcolato come somma di quello ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio si applicheranno i seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - Anzianità in servizio nella posizione economica precedente;
 - Crediti formativi ottenuti ai sensi dell'art. 22 del presente contratto integrativo. Per i dipendenti che risultino immotivatamente esclusi da percorsi formativi sarà riconosciuto un numero di crediti pari al numero di crediti massimo ottenuto dal personale partecipante ai corsi.
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.

Art. 18-Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.

Art. 19- Telelavoro e smart working.

1. L'ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, si impegna a rivedere l'attuale disciplina del telelavoro e a regolamentare lo *smart working* con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70 e della Legge n. 81/2017.

Art. 20 – Innovazioni tecnologiche [Lett. t), comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018]

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

TITOLO IV - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 21 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro [Lett. m), comma 4, art. 7, CCNL 21.05.2018]

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

Handwritten signature/initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

4. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
5. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
6. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

TITOLO V- UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

Art 22- Utilizzo fondo risorse decentrate

1. Le parti concordano l'utilizzo del fondo secondo il prospetto allegato
2. Le risorse destinate a finanziare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite al 50%.

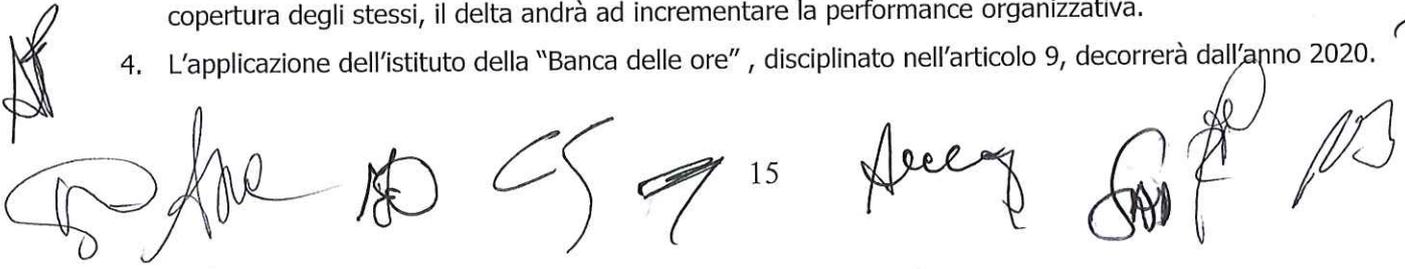
TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 23- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, di norma entro il 30 giugno, su richiesta di una delle parti.

Art. 24- Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati aziendali. Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.
2. Il contenuto degli istituti disciplinati negli articoli 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 e 22 sarà sottoposto a revisione e ricontrattato con cadenza annuale. Pertanto la disciplina dettata per i suddetti istituti è da intendersi sperimentale.
3. Nel caso in cui il costo degli istituti assegnati sia inferiore alla somma stanziata all'interno del fondo a copertura degli stessi, il delta andrà ad incrementare la performance organizzativa.
4. L'applicazione dell'istituto della "Banca delle ore", disciplinato nell'articolo 9, decorrerà dall'anno 2020.

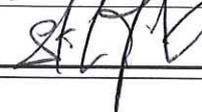


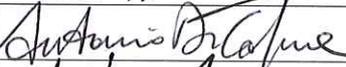
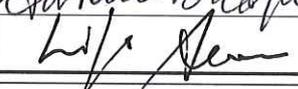
15

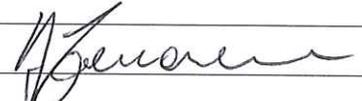
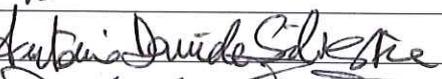
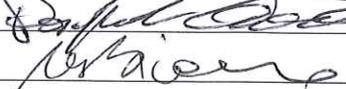
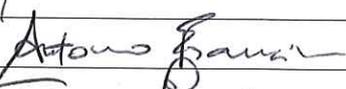
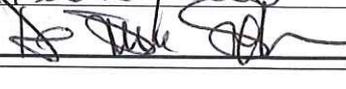
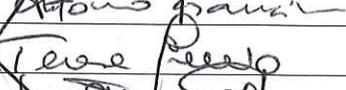
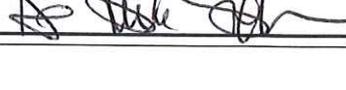
SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Torino

Data: 24/09/2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Federica Deyme	
2. Componente	Carlo Gerardi	
3. Componente	Stefano Malan	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Mara Politi	
2. C.I.S.L. - FP	Diego Truffa	
5. UIL-FPL	Antonio Di Capua	
6. CSA	Luigi Arace	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Giusy Badagliacca	
Giampietro Ferrarese	
Felice Sciocco	
Antonio Silvestre	
Pasquale Tarantino	
Rosa Bianco	
Marina Porta	
Antonio Francica	
Teresa Genio	
Stefania De Simone	



AGENZIA PIEMONTE LAVORO**COSTITUZIONE FONDO 2019****RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ****Risorse storiche**

Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (a)	125.286,00
--	------------

Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018

Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018 (Anni precedenti)	2.250,00
--	----------

Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018	1.036.449,49
--	--------------

Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2019	288.131,36
--	------------

Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - Incremento dotazione organica 2019	24.010,95
--	-----------

Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (b)	1.350.841,80
---	--------------

Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite

Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018	2.579,20
---------------------------------	----------

Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018	5.011,00
---------------------------------	----------

Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (c)	7.590,20
---	----------

I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (a+b+c)	1.483.718,00
--	---------------------

RISORSE VARIABILI**Risorse variabili sottoposte al limite**

Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (d)	176.219,00
---	------------

Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni	176.219,00
--	-------------------

Risorse variabili NON sottoposte al limite

Voci variabili NON sottoposte al limite art. 67 co. 3 let. e (e)	35.500,00
--	-----------

Voci variabili NON sottoposte al limite art. 67 co. 3 let. i (f)	14.761,74
--	-----------

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e+f)	226.480,74
--	-------------------

III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	1.710.198,74
--	---------------------

DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI**Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010**

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014)	6.166,00
--	----------

IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI	1.704.032,74
--	---------------------

V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	1.704.032,74
---	---------------------

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999

Fondo straordinario	35.500,00
---------------------	-----------



AGENZIA PIEMONTE LAVORO**UTILIZZO FONDO 2019**

TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE	1.704.032,74
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI	1.483.718,00
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO	220.314,74
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
Progressioni economiche storiche	321.813,93
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	71.105,16
Totale utilizzo risorse stabili (a)	392.919,09
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	1.090.798,91
Totale utilizzo progressioni	321.813,93
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	60.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018	270.500,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018	37.800,00
Progressioni economiche orizzontale art. 16 CCNL 2018	84.000,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	429.156,83
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	429.156,82
Totale utilizzo altre indennità (b)	1.311.113,65
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (a+b)	1.704.032,74
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario	35.500,00

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located below the table. The signatures are of various styles, including some that appear to be initials or stylized names.