

# **COMUNE DI QUINCINETTO**

**(Città Metropolitana di Torino)**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE PARTE ECONOMICA ANNO 2025**

**SOTTOSCRITTO IN DATA**

**25/11/2025**

**Preintesa del 06/11/2025**



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CIC FPL

*[Handwritten signature]*

### ***Costituzione della delegazione trattante***

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e successive modifiche, è così composta:

- **Per la parte datoriale:**

Dott. Aldo MAGGIO (Presidente)

Dott. Ignazio STRAZZERI (Componente)

Rag. Monica GIACHINO (Componente)

- **Per la parte sindacale:**

SIND. **FP CGIL** Assente

SIND. **CISL FP** Assente

SIND. **UIL FPL** Sig. Osella Paolo

SIND. **CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI** Assente

- **Per le rappresentanze sindacali unitarie**

**RSU:** Geom. Claudio MONGIOVETTO

### ***Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione***

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato, per la parte sindacale, delle OO.SS. firmatarie del CCNL (*partecipanti alle trattative*) e dalle RSU.
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di pre-intesa tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE



## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il Presente contratto collettivo Integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni, del vigente ordinamento professionale CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CI ha durata annuale per l'esercizio 2025.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 4**

#### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art.80 del CCNL 2019/2021, fermo restando che le nuove



*[Handwritten signatures in blue ink]*



progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

#### **Art. 5**

##### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate 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 ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 79 comma 2 CCNL 16.11.2022 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.

Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance all'interno del P.I.A.O., definirà la quota spettante al singolo dipendente sulla base di quanto stabilito al comma 1 per ogni singolo obiettivo. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate in fase di consuntivazione. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;
- Valutazione tra il 70% e l'89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 70% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90%.

2. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
3. Per l'anno 2025 l'importo da inserire viene fissato in € 1.276,30.

#### **Art. 6**

##### **Progressioni economiche**



1. La progressione economica mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" all'interno dell'area 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.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali "differenziali stipendiali", in base alle disponibilità del Fondo incentivante di parte stabile e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]*

determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale. In tale sede, a seguito delle somme messe a disposizione verranno definite le aree per le quali verrà redatta la graduatoria e a cui assegnare i differenziali stipendiali. In caso di incrementi del differenziale attribuiti al personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), agli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e al personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL), si farà fronte con le medesime somme messe a disposizione annualmente dalla contrattazione.

3. Partecipa alle selezioni per i "differenziali stipendiali" il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che negli ultimi 2 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente di appartenenza del medesimo. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Ulteriore requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è:

- una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 90%.

4. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità). Il punteggio massimo previsto, di cui al comma 5 poco oltre, sarà assegnato in modo proporzionale alla valutazione media triennale;

b) per esperienza professionale si intende l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato;

5. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 60%, l'Esperienza professionale il 40%.

6. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto come segue:

- a) al 3% per i dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni

7. Nel caso di attribuzione di tale aspetto, il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio





della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 59%, l'Esperienza professionale il 33% mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5% (aspetto facoltativo e non obbligatorio).

8. Per garantire coerenza tra le valutazioni, prima che vengano consegnate le stesse, i titolari di E.Q. e il Segretario Comunale si confrontano in Conferenza dei responsabili al fine di stabilire elementi e metodi comuni.
9. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
  - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
  - Anzianità di servizio presso l'Ente;
  - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
10. Nel caso in cui siano presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini del differenziale tabellare, la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.
11. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
12. La graduatoria degli aventi diritto ai "differenziali tabellari" dell'area verrà pubblicata successivamente al completamento dell'iter di cui al precedente comma.
13. 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.
14. Per l'anno 2025 è previsto n. 1 differenziale nell'Area dei Funzionari ad Elevata Qualificazione (€1.600,00).

#### **Art. 7**

##### **Indennità condizioni di lavoro (all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018 come integrata dall'art. 84 bis CCNL 16.11.2022)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed

immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. Alla luce di quanto succitato le parti concordano di riconoscere al dipendente del settore tecnico-manutentivo l'indennità per condizioni di lavoro che comportano rischio nella misura di € 3,00 al giorno considerando i giorni di effettiva presenza in servizio (presunti € 762,00).

#### **Art. 8**

##### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)**

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 si intendono le seguenti attività, oltre quanto già stabilito sul CCNL stesso:
  - Coordinamento di un Ufficio e/o dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
2. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili all'area di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.
3. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri determinati dal Segretario Comunale.
4. In caso di assenza (fatto salvo le assenze per le quali vige una specifica normativa) o impedimento superiore a 60 giorni lavorativi continuativi del titolare di Specifica Responsabilità l'indennità può essere sospesa temporaneamente sino al rientro del titolare, fatto salvo quanto espressamente previsto dalle Leggi vigenti a tutela di determinate assenze.
5. Per l'anno 2025 l'Ente intende conferire n. 2 specifiche responsabilità ex Art. 84 del CCNL 16.11.2022 di € 600,00 (per un totale di € 1.200,00).
  - a) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto alla tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;



*[Four handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page.]*



## **Art. 9**

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato**

1. La valutazione del risultato sarà a cura del NV/OIV. L'insieme delle risorse riservate all'indennità di risultato deve corrispondere ad una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla remunerazione delle indennità di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti. L'indennità di risultato sarà compresa tra il 10% e il 25% dell'indennità di Posizione. Tale valore verrà definito annualmente dalla Giunta Comunale sulla base della complessità e della strategicità degli obiettivi assegnati nel PIAO - sottosezione 2.2 Performance – o analogo strumento e pesati dal Nucleo/Organismo di Valutazione.
2. Per punteggi uguali o superiori a 81 si procede alla liquidazione dell'indennità di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione;  
Per i punteggi compresi fra 61 e 80 si procede alla liquidazione dell'indennità di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione;  
Per i punteggi compresi fra 31 e 60 si procede alla liquidazione dell'indennità di risultato pari al 15% della retribuzione di posizione;  
Per i punteggi fino a 30 si procede alla liquidazione dell'indennità di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione;
3. Eventuali risparmi per retribuzione di posizione o parte degli stessi, fatto salvo il rispetto del limite 2016, potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi.

## **Art. 10**

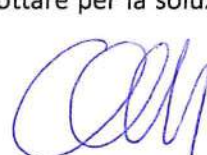
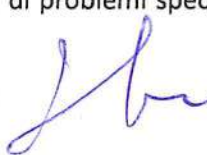



### **Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge**

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalle norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa e sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.
2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01), e perciò le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 79, comma 2 lettera a) del CCNL del 16 novembre 2022.

## **Art. 11**

### **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità

X     



degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

## **Art. 12**

### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16/11/2022)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
2. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

## **Art. 13**

### **Orario di lavoro e orario multiperiodale**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
  - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
  - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.



*[Handwritten signatures in blue ink]*

#### **Art. 14**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro**

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. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;

#### **Art. 15**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione attualmente in vigore.

#### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 16**

##### **Indennità di servizio esterno**

1. Sono confermate le indennità di euro 1.310,76 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s.

#### **Art. 17**

##### **Proventi delle violazioni al Codice della strada**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanza le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.





**In data 25/11/2025 presso** la sede del Comune di Quincinetto, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo per personale del comparto le delegazioni trattanti composte da:

- **Per la parte pubblica:**

- *Presidente:* Dr. Aldo MAGGIO – Segretario Generale \_\_\_\_\_
- *Componente:* Dr. Ignazio STRAZZERI \_\_\_\_\_
- *Componente:* Rag. Monica GIACHINO \_\_\_\_\_

- **Per la parte sindacale:**

SIND. UIL Sig. Paolo OSELLA \_\_\_\_\_

- **RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:**

RSU: Geom. Claudio MONGIOVETTO \_\_\_\_\_



*Hanno siglato il contratto decentrato integrativo per l'annualità economica 2025.*





Comune di Quincinetto	
UTILIZZO FONDO	2025
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C) di cui:</b>	<b>57.552,17</b>
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	14.599,60
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)	42.952,57
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE	
	PREVENTIVO
Progressioni economiche STORICHE	7.535,06
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	2.700,09
Differenziali stipendiali specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.600,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>11.835,15</b>
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>2.764,45</b>
Totale utilizzo progressioni	9.135,06
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 80 c. 2 lett. G CCNL 2022)	
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	41.225,72
Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	1.253,00
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>42.478,72</b>
<b>SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)</b>	<b>473,85</b>
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
Indennità condizioni di lavoro Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	762,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 84 CCNL 2022 (ex art. 17 lett. f e lett.i)	1.200,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	1.276,30
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>3.238,30</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)</b>	<b>57.552,17</b>
<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>0,00</b>
<b>VERIFICA RISPETTO ART. 80 COMMA 3 CCNL 2022</b> La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.	<b>OK</b>



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
412 FPL

