

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO** **27 giugno 2013**

Considerato che in data 13/6/2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI del personale non dirigente;

Riscontrato che in data 25/6/2013 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato senza rilievi l'ipotesi di cui sopra in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40 e 40 bis del D. Lgs. 165/2001;

il giorno 27/6/2013 presso la sede di Veneto Lavoro, si sono incontrate le Delegazioni Trattanti costituite ai sensi dell'art.10 del CCNL 01/04/1999 per la definitiva sottoscrizione del CCDI

### **per la Parte Pubblica:**

- Rosato Sergio      Direttore
- Paton Renzo      Dirigente Area affari generali e gestione risorse

### **per la Parte Sindacale:**

- i componenti la R.S.U.
  - Breda Piero Andrea
  - Grazioli Paolo
  - Tessaro Alessandro
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
  - Biasioli Alessandro.      CGIL FP
  - Manente Mario      CISL FP

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** relativo al personale dipendente di Veneto Lavoro per il periodo di vigenza del CCNL 31/07/2009., fatto salva la parte relativa alla ripartizione del fondo che deve intendersi per l'anno 2013.

## INDICE

### Servizi minimi essenziali

#### TITOLO I

##### ***Disposizioni generali***

Articolo 1 - Ambito di applicazione e durata

Articolo 2 – Relazioni sindacali

#### TITOLO II

##### ***Materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa***

Articolo 3 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 4 – Trattamento e modalità di corresponsione

Art. 5 - Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

Art. 6 - Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza

Art. 7 - Particolari figure di lavoratori operanti nell'ambito del sistema di sicurezza

Art. 8 - Pari opportunità, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, benessere organizzativo

Art. 9 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

Art. 10 - Attività formative

Art. 11 - Telelavoro

Art. 12 - Integrazione del trattamento di trasferta all'estero

#### TITOLO III

##### ***Risorse economiche e loro destinazione***

Art. 13 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 14 - Lavoro straordinario

Art. 15 - Banca delle ore

Art. 16 - Polizze assicurative

#### TITOLO IV

##### ***Norme finali***

Art. 17 - Criteri integrativi per le progressioni economiche

Art. 18 - Interpretazione autentica

Art. 19 - Norma finale

## SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

### **Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

Le parti concordano nell'individuare i servizi minimi essenziali come di seguito:

- Struttura competente in materia di erogazione stipendi:

- 1 unità con qualifica di dirigente;
- 1 unità di categoria D

- Sistemi Informativi:

(esclusivamente come supporto tecnico per le attività di cui sopra e per i servizi attinenti le Comunicazioni obbligatorie delle aziende):

- 1 unità con competenze specifiche nella gestione informatica dei programmi di contabilità e home banking.

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI VENETO LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2013

## TITOLO I

### *Disposizioni generali*

#### **Art. 1 - Ambito di applicazione e durata**

Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed determinato, a tempo pieno o parziale, nonché al personale in comando in entrata ed uscita per quanto compatibile, escluso quello con qualifica dirigenziale e di esperto.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salva diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.

In caso di entrata in vigore di nuovo CCNL le eventuali norme sopravvenute che una delle parti ritenga incompatibili con le disposizioni del presente contratto saranno oggetto di confronto tra le parti al fine di definire le soluzioni maggiormente idonee.

Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza medesima.

Fatto salvo quanto stabilito al comma 3, in caso di disdetta le parti concordate rimangono in vigore fino a quando non vengono sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo

L'Amministrazione provvederà a distribuire una copia del presente accordo ad ogni dipendente che non abbia in dotazione una postazione con accesso alla rete.

#### **Art. 2 – Relazioni sindacali**

Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

Per quanto riguarda le materie e la tipologia di relazioni (contrattazione, concertazione, esame congiunto, informazione preventiva e successiva) si fa rinvio ai CCNL, e alla normativa vigente.

Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.

## TITOLO II

### *Materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa*

#### **Art. 3 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

Le risorse di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 sono utilizzate per:

1. corrispondere ai dipendenti l'indennità di comparto secondo la disciplina e nella misura stabilita dai vigenti CCNL;
2. erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. L'attribuzione di tali compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. I compensi destinati ad incentivare la produttività e il

- miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati effettuata dai dirigenti di ciascuna Area nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema di valutazione. Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato mediante un sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D. lgs. 27/10/2009 n. 150. Non sono erogabili compensi in forma generalizzata e/o automatica;
3. costituire il fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999;
  4. costituire il fondo per corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato a personale della categoria D secondo la disciplina dell'art. 10 del CCNL 31/03/1999. La retribuzione di risultato può essere corrisposta solo dopo la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dati e varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25%.
  5. il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo nonché forme di orario o prestazioni in condizioni di particolare disagio, quali: A) al personale che svolge servizi da espletare nella giornata senza soluzione di continuità e, pertanto, utilizza una flessibilità oraria ridotta, compete un'indennità per la condizione di particolare disagio rispetto agli altri dipendenti. La copertura del servizio, in condizioni ordinarie, dev'essere garantita attraverso l'autoregolamentazione del personale interessato. B) al fine di dare un'adeguata risposta incentivante al personale interessato da progetti di autoregolazione dell'orario che consentono un quasi totale abbattimento dello straordinario, viene stanziata una quota economica del fondo;
  6. le somme non utilizzate o non attribuite o comunque recuperate di cui ai punti 2), 4) e 5) vengono riassegnate alle migliori performance nel medesimo anno come individuate nel sistema di valutazione.

#### **Art. 4 – Trattamento e modalità di corresponsione**

Il fondo di cui al precedente articolo 3 viene erogato:

- compensi per la produttività di cui al comma 2: per il 2013 a seguito della modificazione in corso del sistema di valutazione l'erogazione viene effettuata in due tranches sulla base delle rispettive valutazioni. Per quanto riguarda il personale a tempo determinato e somministrato, assunto per la realizzazione di progetti totalmente finanziati con risorse comunitarie, regionali o private, la corresponsione della produttività è a carico di detti finanziamenti, con erogazione annuale in caso di progetti di durata pluriennale, oppure, entro due mesi dalla fine del progetto. L'entità del premio è corrispondente al compenso spettante, per categoria, ai dipendenti a tempo indeterminato e con i medesimi criteri. In tutti i casi di cessazione del rapporto per dimissioni, l'erogazione del premio è subordinata ad un periodo di servizio di almeno 4 mesi nell'anno;
- fondo per la retribuzione delle P.O.: sono confermati gli importi mensili di euro 500,00 ed euro 794,55 per numero due posizioni organizzative fino al nuovo assetto organizzativo;
- fondo per il pagamento delle indennità legate alla prestazione: al personale di cui al comma 5 lett. A) è erogata un'indennità annua di € 240,00 rapportata alle effettive giornate di presenza. Al personale di cui alla lettera B) viene erogata una indennità mediante n 11 acconti mensili di € 475,00 e il saldo è commisurato alla quantità del servizio e alla valutazione conseguita. La parziale erogazione sottoforma di acconti mensili posticipati è motivata dal fatto che viene assorbito ogni altro compenso legato all'orario di lavoro (straordinario, reperibilità, maggiorazioni, etc...). Restano regolate come da contratto le prestazioni nei giorni festivi e prefestivi non lavorativi. In caso di prestazione valutata insufficiente si procede al recupero degli acconti erogati. Il personale di cui al presente punto B) non percepisce il compenso cosiddetto di produttività.

## **Art. 5 - Salute e sicurezza nel luogo di lavoro**

Veneto Lavoro assicura la divulgazione a tutti i lavoratori di un documento illustrativo che evidenzia attribuzioni e prerogative dei soggetti operanti nel "sistema sicurezza", sottolineando le iniziative intraprese e da porre in essere.

Per quanto riguarda la generalità dei lavoratori, l'Ente provvede ad organizzare le attività formative in materia di sicurezza, di salute e rischi sul luogo di lavoro, durante l'orario e con oneri a proprio carico in base a quanto stabilito nell'Accordo sindacale del 17/10/2012.

L'attività di formazione potrà essere periodicamente ripetuta in relazione all'insorgenza di nuovi rischi o all'evoluzione dei medesimi. La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria.

Ai lavoratori spettano le informazioni previste dalle vigenti norme in materia ed, in particolare, dall'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008.

## **Art. 6 - Rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza**

Veneto Lavoro riconosce n. 1 rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene designato dalle RSU all'unanimità, in caso contrario, si procede all'elezione.

Veneto Lavoro riconosce al rappresentante per la sicurezza le attribuzioni previste dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione minima di 32 ore in materia di salute e sicurezza e ad un aggiornamento annuo di 8 ore, da effettuarsi durante l'orario di lavoro e senza oneri aggiuntivi.

## **Art. 7 - Particolari figure di lavoratori operanti nell'ambito del sistema di sicurezza**

Oltre alla figura del preposto di cui all'art. 2 comma 1 lettera e) del D. Lgs. 81/2008, le parti convengono che gli:

- addetti al primo soccorso sono in numero di 4;
- addetti evacuazione antincendio sono in numero di 5;

e per questi soggetti l'amministrazione si impegna alla relativa formazione.

## **Art. 8 - Pari opportunità, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing, benessere organizzativo**

L'amministrazione s'impegna a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, rilevando e contrastando ogni forma di molestia sessuale, morale o psichica. Pertanto, le parti concordano sulla necessità di attivare misure e strumenti idonei a prevenire o rimuovere eventuali ostacoli alla realizzazione di un ambiente di lavoro improntato alle pari opportunità tra uomini e donne d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro.

## **Art. 9 - Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**

Nell'ambito dell'orario stabilito dal CCNL si rinvia a quanto prescritto da Veneto Lavoro nelle disposizioni in materia di orario di lavoro e assenze del 24/04/2012 prot. 2401/12 e sue successive modificazioni ed integrazioni. L'Amministrazione informa preventivamente le rappresentanze sindacali sulle modifiche alle disposizioni di carattere generale in materia.

Le parti convengono che i piani ferie devono essere presentati entro aprile, per le ferie da effettuare entro il 30 settembre, ed entro il 15 settembre per le ferie residue. In casi del tutto eccezionali, adeguatamente motivati, senza pregiudizio per il servizio, d'intesa con il dirigente di area, la programmazione può essere modificata. Quattro giorni possono essere gestiti al di fuori della programmazione, fermo restando che l'utilizzo deve essere autorizzato.

### **Art. 10 - Attività formative**

Veneto Lavoro individua dei criteri generali di partecipazione alle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale per adeguarli ai processi di innovazione e cambiamento in corso. L'amministrazione, sulla base delle proprie scelte programmatiche e di bilancio, individua i percorsi formativi - professionali di base e specialistici, la cui partecipazione è da intendersi obbligatoria in coerenza con le politiche di sviluppo delle risorse umane.

La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nel favorire:

- la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
- lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti;
- una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza finalizzata all'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

L'Ente si impegna a destinare adeguate risorse per i fini di cui sopra compatibili con le esigenze di bilancio e a proporre un piano formativo che coinvolga nell'arco di un biennio tutto il personale dipendente

### **Art. 11 - Telelavoro**

In attuazione dell'art. 6 comma 3 dell'Accordo Quadro Nazionale sul telelavoro nella pubbliche amministrazioni del 23/10/2000 e dell'art. 1 comma 7 del CCNL del 14/09/2000, l'amministrazione corrisponde al lavoratore, la cui postazione di lavoro sia ubicata presso la sua abitazione, una somma forfettaria, a titolo di rimborso spese di esercizio della postazione, oltre ai consumi della rete. Tale rimborso non grava sulle risorse del fondo di cui al precedente art. 3.

### **Art. 12 - Integrazione del trattamento di trasferta all'estero**

Il limite per il rimborso del vitto (valido per tutto il personale) è incrementato del 60% rispetto a quello riconosciuto per i dirigenti in caso di trasferta in territorio nazionale e cioè: 1 pasto € 48,88; per 2 pasti € 97,75.

## **TITOLO III**

### ***Risorse economiche e loro destinazione***

#### **Art. 13 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

Le risorse destinate alle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente autonomamente dall'Amministrazione e sono oggetto di confronto, per quanto attiene alla loro destinazione con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali.

Il fondo è composto da una parte definita "Risorse certe stabili e continue" (art. 31 comma 2 del CCNL 22/01/2004) il cui unico importo resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31 comma 3 del CCNL del 22/01/2004) la cui entità può mutare di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali e/o legislative. L'Amministrazione si impegna a ricercare la possibilità di incrementare il fondo utilizzando gli strumenti legislativi che prevedono la destinazione di una parte delle economie ulteriori rispetto a quelle obbligatorie di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 e all'art. 5, comma 11 quinquies, del D.L. 95/2012, rendendole disponibili entro un mese dall'approvazione del rendiconto generale.

L'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/7/2010, stabilisce che a decorrere dal 1/1/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed inoltre la seconda parte dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 dispone la riduzione in modo automatico e proporzionale del Fondo stesso in relazione alla diminuzione del personale in servizio.

Le risorse provvisorie disponibili per l'anno 2013 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo quanto indicato in Tabella 1, allegata al presente contratto quale parte integrante e sostanziale. Tale importo può essere soggetto a variazioni in applicazione del comma precedente.

#### **Art. 14 - Lavoro straordinario**

I compensi previsti per le prestazioni di lavoro straordinario vengono erogati su autorizzazione del dirigente di ciascuna Area, previa attribuzione, da parte del direttore di Veneto Lavoro, di un budget annuale stabilito all'inizio di ogni esercizio. Le parti convengono su una politica degli orari che porti al totale superamento dello straordinario e che il limitato ed eccezionale ricorso sia risolto mediante riposi compensativi.

#### **Art. 15 - Banca delle ore**

Il dipendente può chiedere mensilmente, a fronte di ore effettuate oltre l'ordinario orario di lavoro e, preventivamente autorizzate, l'accantonamento di tali prestazioni in conto Banca delle ore. Con successivo accordo si procederà a regolare l'accantonamento e il suo utilizzo.

#### **Art. 16 - Polizze assicurative**

L'amministrazione assicura adeguata copertura assicurativa al personale interessato contro il rischio di responsabilità civile per lo svolgimento delle proprie mansioni contrattuali che hanno significativi aspetti di responsabilità.

### **TITOLO IV NORME FINALI**

#### **Articolo 17 - Criteri integrativi per le progressioni economiche**

1. Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 comma 2 bis del d.l. 78/2010, ad una revisione dei criteri integrativi per le progressioni economiche demandati alla contrattazione decentrata.

#### **Articolo 18 - Interpretazione autentica**

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

#### **Articolo 19 - Norma finale**

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2013. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.



## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

Le parti convengono sull'opportunità di istituire un fondo alimentato da economie da dedicare allo svolgimento di progetti di miglioramento della produttività e della performance organizzativa, secondo specifici indicatori di risultato, da rendere disponibile con l'approvazione del rendiconto generale.

<b>Costituzione provvisoria fondi per la contrattazione integrativa 2013</b>	
DESCRIZIONE	IMPORTI
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	118.805
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	3.968
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.723
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.087
RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)	
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01)	5.576
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	2.326
<b>DECURTAZIONE DEL FONDO / PARTE FISSA</b>	<b>2.276</b>
<b>Totale Risorse fisse</b>	<b>134.209</b>
<b>Risorse variabili</b>	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	
SPONSORIZZAZIONI (ART. 43 L. 449/97)	
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97)	
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01)	
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 15 C. 1 LETT. M CCNL 98-01)	
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)	37.979
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)	
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.9.00)	
ALTRE RISORSE VARIABILI	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	
<b>DECURTAZIONE DEL FONDO / PARTE VARIABILE</b>	<b>3.459</b>
<b>Totale Risorse variabili</b>	<b>34.520</b>
<b>TOTALE</b>	<b>168.729</b>

<b>Destinazione definitiva fondi per la contrattazione integrativa 2013</b>	
DESCRIZIONE	IMPORTI
<b>Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to</b>	
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	16.872
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	45.931
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	21.037
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC.	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	74.789
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	10.100
<b>Totale destinazioni non contrattate dal CI di rif.to</b>	<b>168.729</b>
<b>Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to</b>	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - CONTR	
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC. - CONTR	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA - CONTR	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE - CONTR	
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI - CONTR	
<b>Totale destinazioni contrattate dal CI di rif.to</b>	
<b>(eventuali) Destinazioni ancora da regolare</b>	
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	
ACCANT. ART. 32 C. 7 CCNL 02-05 (ALTE PROFESS.)	
<b>Totale destinazioni ancora da regolare</b>	
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI NON UTILIZZABILE 2013	
<b>Totale non utilizzabile</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>168.729</b>