

# ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Corso Trento, 21 – 10129 Torino – Tel. 011.562.24.68  
ordine.ingegneri@ording.torino.it - ordine.torino@ingpec.eu - torino.ordineingegneri.it  
Cod. Fisc. 80089290011

## **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**ANNO 2025**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE DELL'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI TORINO, INQUADRATO NELLE CATEGORIE CONTRATTUALI PREVISTE DAL C.C.N.L. PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI SIGLATO IN DATA 27.01.2025.**

L'anno duemilaventicinque, il giorno 29 del mese di ottobre alle ore 11.00, si sono riuniti presso la sede dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino in corso Trento 21, Torino:

- ☐ Delegazione Trattante di parte datoriale:

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>
Presidente	ing. Giuseppe Andrea FERRO
Tesoriere	ing. Giuseppe LONERO
Segretario	ing. Vera FOGLIATO
Consulente	dott. Vincenzo TEDESCO

- ☐ Delegazione di parte sindacale:

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>
FP CGIL	Alessandro ALLOCCA

- ☐ Rappresentanza Sindacale Unitaria:

<b>Cognome</b>	<b>Nome</b>
RAPPO	Cristina

e hanno definito il seguente contratto decentrato integrativo valevole per l'annualità 2025.

## **ART. 1**

### **PROCEDURE PER L'AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo deve intendersi sottoscritto dalle Parti trattanti e, pertanto, immediatamente efficace, quando si verificheranno le seguenti condizioni:
  - sia sottoscritto dalla R.S.U.;
  - sia sottoscritto dai Rappresentanti Sindacali delle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. e partecipanti alle trattative;
  - sia sottoscritto dai Rappresentanti della delegazione di parte datoriale, partecipanti alle trattative, previo atto autorizzativo da parte del Consiglio dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino, dopo avere acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 8 comma 6 del CCNL 12.02.2018.
2. In tale quadro, gli articoli successivi in cui si articola il presente documento assumono, dal momento della apposizione della sigla su tutta la parte concordata, valore di ipotesi di Contratto tra le Parti, unitamente a tutti gli allegati connessi e facenti parte integrante del presente contratto.

## **ART. 2**

### **VIGENZA E SFERA DI APPLICAZIONE**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il Personale dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino (di seguito denominato Ente), con rapporto di lavoro subordinato inquadrato nelle Categorie contrattuali "Assistenti" e "Funzionari" previste dal C.C.N.L. per il Personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali, fatte salve le clausole che prevedono una diversa disciplina.
2. Esso ha durata triennale ed assorbe, con integrazioni e/o modifiche, tutti gli adempimenti a cui ha già ottemperato l'Ente per il predetto Personale, fatto salvo l'obbligo, per l'Ente medesimo, di applicare, per quanto non previsto nel presente Contratto integrativo, tutti gli Istituti a carattere normativo e/o economico che sono oggetto del C.C.N.L. in essere.

## **ART. 3**

### **TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 01.01.2025 e scadranno il 31.12.2025.  
Gli effetti permangono in ogni caso fino alla definizione del successivo accordo.
2. Come previsto dal CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo saranno negoziati con cadenza annuale.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo contratto, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.

**ART. 4**  
**NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

Servizi del Personale	Attività del servizio del Personale limitatamente all'erogazione degli assegni e delle indennità con funzioni di sostentamento; tale servizio deve essere garantito per il periodo di tempo strettamente necessario in base all'organizzazione dell'Ente.	Profilo: Istruttore contabile
-----------------------	---	-------------------------------

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo nazionale del 13.03.2002, che fissa i contingenti minimi di Personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- Il Presidente, in qualità di datore di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individua i nominativi del Personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile.
  - I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il Personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.
  - Le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Ente, precisando la durata dell'astensione dal lavoro.
  - In caso di revoca dello sciopero, le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Ente e al Personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante l'applicazione dell'art. 4 comma 2 dell'accordo nazionale del 13.03.2002.

**ART. 5**  
**DIRITTI E LIBERTÀ SINDACALI**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si applicano le modalità previste dal CCNL del 07.08.1998 e dall'art. 9 CCNL 16.02.1999, come modificato dall'art.1 CCNL 27.07.2005, CCNQ del 04.12.2017 e s.m.i.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
  - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del Personale comunicando all'Ente, di norma almeno tre giorni lavorativi 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 OO.SS. firmataria del contratto;

- b) l'Ente fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione, se richiesto;
- c) 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**

### **PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI**

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Ente attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione.
2. Le R.S.U e OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
  - innovazioni organizzative nel lavoro;
  - promozione delle pari opportunità;
  - qualità dei servizi erogati;
  - 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'Ente, senza alcun vincolo di recepimento per l'Ente.

## **ART. 7**

### **ORARIO DI LAVORO**

1. L'orario di lavoro è stabilito dall'art. 17 comma 1 del CCNL 12.02.2018 ed è articolato su cinque giorni settimanali, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

L'Ente ha stipulato un accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità "lavoro agile ex artt. 18 e s.s. legge 2 maggio 2017, n. 8, in cui si prevede che, per un giorno alla settimana a scelta del/della dipendente tra il lunedì e il giovedì per un numero di ore giornaliere pari a otto e la settimana successiva il venerdì per un numero di ore giornaliere pari a quattro, il Personale svolgerà il lavoro fuori dall'abituale sede presso la propria abitazione o altra sede.
2. La distribuzione dell'orario di lavoro è ispirata a criteri di flessibilità che consentano:
  - il ricorso a tutti gli istituti normativi che attuino concretamente una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi da rendere all'utenza, salvaguardandone gli interessi e le aspettative e puntando ad una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
  - l'adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero che garantisca, in determinate fasce orarie, la presenza in servizio di tutto il Personale per soddisfare in modo ottimale le esigenze dell'utenza, ed in altre fasce orarie la presenza in servizio di almeno una parte del Personale;
  - un'adeguata attenzione alle esigenze dei dipendenti che si trovino in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività

di volontariato, per quanto possibile e compatibilmente con il buon andamento dell'attività degli Uffici dell'Ordine.

3. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante un sistema di controllo di tipo automatico. Per una conveniente gestione del sistema automatizzato, si stabilisce che:
  - verranno correttamente catturati e memorizzati i dati relativi ad intervalli di pausa pranzo non inferiori ai 30 minuti stabiliti per la pausa, restando inteso che intervalli di durata inferiore verranno individuati dal sistema e contabilizzati in misura pari a 30 minuti; la durata massima è pari a 2 ore (la durata della pausa sarà conteggiata al minuto);
  - verranno correttamente catturate e memorizzate prestazioni straordinarie, debitamente e, laddove possibile, preventivamente autorizzate, non inferiori a 30 minuti, contabilizzate ogni 15 minuti dopo il 30° minuto, restando inteso che prestazioni straordinarie inferiori a 15 minuti oltre i primi 30 minuti verranno prese in considerazione dal sistema che le percepirà come flessibilità possibili a recupero.
4. Sarà attuata la tipologia di orario flessibile così come stabilita dalle disposizioni organizzative dell'Ente a seguito di confronto con la RSU e le Rappresentanze Sindacali:

	<b>entrata</b>	<b>uscita pranzo</b>	<b>rientro pranzo</b>	<b>uscita</b>
<b>lunedì</b>	8.30-9.30	12.30-13.30	13.30-14.30	17.30-18.30
<b>martedì</b>	8.30-9.30	12.30-13.30	13.30-14.30	17.30-18.30
<b>mercoledì</b>	8.30-9.30	12.30-13.30	13.30-14.30	17.30-18.30
<b>giovedì</b>	8.30-9.30	12.30-13.30	13.30-14.30	17.30-18.30
<b>venerdì</b>	8.30-9.30	//	//	12.30-13.30

## **ART. 8**

### **PAUSA E BUONI PASTO**

1. La pausa pranzo, per la quale è prevista l'erogazione di buoni pasto sostitutivi al servizio mensa, può essere effettuata con inizio nella fascia oraria stabilita dalle disposizioni organizzative dell'ente a seguito di confronto con la RSU e le Rappresentanze Sindacali.
2. Si precisa che è consentito l'utilizzo del buono pasto per prestazioni effettive di lavoro giornaliero non inferiori a 6 ore anche svolte in modalità di lavoro agile, come previsto dall'art. 87 del D.L. 18.03.2020.

I buoni pasto sono distribuiti all'inizio del mese (entro i primi tre giorni feriali) per il mese stesso e contabilizzati nel mese successivo.

Il buono pasto sarà erogato nella medesima giornata lavorativa anche quando, per eventi istituzionali (es. assemblea ordinaria/straordinaria, incontro neoiscritti, festa di Natale, elezioni rinnovo Consiglio), il Personale risulterà in servizio.

## **ART. 9**

### **PRESTAZIONI STRAORDINARIE**

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda all'art. 25 del CCNL 12.02.2018. In particolare la prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o figura competente (Segretario o Tesoriere) sulla base delle esigenze

organizzative e di servizio individuate dalle amministrazioni, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

2. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue.
3. Su richiesta del/della dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nei limiti di cui al precedente comma 3, possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, a giorni o a ore sulla base della banca delle ore di cui al successivo articolo 10.
4. Per la effettuazione di prestazioni straordinarie da parte del Personale dipendente dell'Ordine, è stanziata, per ciascun anno, una somma prevista dai CCNL vigenti.

#### **ART. 10**

##### **BANCA DELLE ORE**

1. Si istituisce nell'Ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, come previsto dall'articolo 27 del CCNL 12.02.2018.
2. Nella Banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine.
3. Nel monte ore confluiscono anche i minuti eccedenti le ore giornaliere dovute dal lavoratore, anche per frazioni inferiori a 15 minuti oltre i primi 30 minuti, anche senza la preventiva autorizzazione. Viene definito che tali ore potranno essere recuperate anche per periodi inferiori all'ora sulla base delle disposizioni organizzative dell'Ente.

#### **ART. 11**

##### **RIPARTIZIONE COMPENSO INCENTIVANTE**

Tale quota viene corrisposta in base a due parametri: inquadramento contrattuale e presenze in servizio.

Ai fini del calcolo delle presenze, vengono conteggiate come tali le seguenti casistiche di assenza: infortunio sul lavoro, maternità/paternità obbligatoria, legge 104 art. 33 c. 3, riposi compensativi, assenze artt. 25 e 26 CCNL 19/21, qualora comportino l'assenza per l'intera giornata. Per il conteggio delle assenze per malattia, queste verranno calcolate a partire dal 16° giorno di assenza, anche non consecutivo.

Il parametro di calcolo rispetto all'inquadramento contrattuale viene stabilito come segue: area operatori 100, area funzionari 130.

Il conteggio delle assenze viene definito con una decurtazione di 1/250 per giornata di assenza. Eventuali residui verranno corrisposti sulla base delle presenze effettive su tutto il Personale.

Nell'anno 2025, nel primo semestre, si utilizzerà il sistema di valutazione in vigore fino al 31.12.2024; nel secondo semestre, invece, sarà introdotto il sistema di valutazione dei seguenti obiettivi per la ripartizione di parte del compenso incentivante con la percentuale del 10%:

1. digitalizzazione
2. attuazione del nuovo modello organizzativo
3. miglioramento delle attività nell'ottica del processo di qualità



## **ART. 12**

### **INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

Il Consiglio dell'Ordine, a seguito di dettagliata analisi organizzativa delle attività svolte all'interno della propria struttura, intende conferire due incarichi per particolari responsabilità, anche di natura professionale, di cui all'art 77 c.2, d) CCNL FFCC 2016/18: due in Categoria Assistenti (ex B) e due in categoria Funzionari (ex C).

Le relative indennità saranno graduate sulla base dei criteri dettagliati all'Allegato 1: Criteri per la graduazione delle specifiche e particolari responsabilità.

## **ART. 13**

### **TUTELA DELLA PRIVACY**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del Personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la R.S.U. si impegnano ad osservare un'adequata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla D. Lgs. 196/03 e s.m.i. e dal regolamento GDPR Ue 679/2016.
2. Il dipendente è tenuto a trattare i dati non solo responsabilmente, ma conformemente ai seguenti punti:
  - a. alle direttive del Regolamento in relazione al quale ha avuto la dovuta formazione;
  - b. alle "Policy" dell'Ente di volta in volta emesse;
  - c. al Sistema di Certificazione della Qualità dell'Ente.

## **ART. 14**

### **COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

1. Le parti concordano sull'esigenza di prevenire e contrastare attivamente il fenomeno del mobbing, di incentivare Politiche di Pari Opportunità e di dare piena attuazione a quanto previsto dall'art. 21 della L. 183 del 04.11.2010.
2. Il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing ha sede presso la sede dell'Ente.
3. Tenuto conto della trasversalità delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, sarà costituito un unico CUG che includa rappresentanze di tutto il Personale appartenente all'Ente (dirigente e non dirigente). I rappresentanti dell'Ente sono nominati dal Consiglio dell'Ordine.
4. A titolo esemplificativo, il CUG esercita i compiti di seguito indicati.

Propositivi:

- Predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- Promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- Temi che rientrino nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;



- Iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'Ente pubblico di appartenenza.

Consultivi, formulando pareri su:

- Progetti di riorganizzazione dell'Ente di appartenenza;
- Piani di formazione del Personale;
- Orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
- Criteri di valutazione del Personale;
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Di verifica su:

- Risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

L'Ente favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dagli stessi. Il Comitato adotta un regolamento per la disciplina dei propri lavori e sono tenuti a svolgere una relazione annuale sull'attività svolta.

5. I componenti del Comitato possono essere rinnovati nell'incarico: per la loro partecipazione alle riunioni non è previsto alcun compenso.

## **ART. 15**

### **DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Per l'anno 2025, a partire dal 1° gennaio 2025, sono previsti n. 2 differenziali stipendiali nella categoria Funzionari.

**ART. 16**  
**PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

Considerando che, dall'anno 2024, hanno prestato servizio due unità a tempo determinato, il cui contratto continuerà fino al 03.12.2025, le parti, al fine di inserirle nel processo d'incentivazione del Personale, stabiliscono quanto segue:

- per l'anno 2025, l'Ordine s'impegna ad incrementare tale punto C, di una quota tale da mantenere invariate le quote individuali del Personale attualmente corrisposte. Tale quota ha valenza solamente in relazione allo sviluppo temporale dei contratti a tempo determinato in essere. Qualora detti contratti diventino a tempo indeterminato, verrà rivalutato il punto C. in modo da trasformare l'incremento in modo stabile.

**ART. 17**  
**MONITORAGGIO E VERIFICHE**

Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente Contratto si incontreranno su richiesta di una delle parti.

**ART. 18**  
**NORME FINALI**

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati dell'Ente.
  2. Copia del presente Contratto Decentrato Integrativo verrà distribuito a ciascun dipendente.
- Le parti alle ore 12.00 dichiarano chiusa la trattativa.

Letto, confermato e sottoscritto.

- Vista l'ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo anno 2025;
- considerati il parere positivo del revisore contabile e l'approvazione del Consiglio del 14.01.2026, il contratto decentrato integrativo 2025 viene sottoscritto in forma definitiva.

Torino, 15 gennaio 2026

Per l'Ordine degli Ingegneri:

il Presidente      Giuseppe Andrea FERRO

il Tesoriere      Giuseppe LONERO

il Segretario      Vera FOGLIATO

il Consulente      Vincenzo TEDESCO

Per le OO. SS.:

sig.      Alessandro ALLOCCA - FP CGIL

Per la RSU:

sig.ra      Cristina RAPPO

The block contains five handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal dotted line. From top to bottom, the signatures correspond to: Giuseppe Andrea FERRO (President), Giuseppe LONERO (Treasurer), Vera FOGLIATO (Secretary), Alessandro ALLOCCA (FP CGIL representative), and Cristina RAPPO (RSU representative).

## Allegato A

### ART. 1 INFORMAZIONE RELATIVA ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO

Per l'anno 2025 si fa presente che la quota relativa al Fondo è così suddivisa

FONDO UNICO DI ENTE ANNO 2025	
<b>Risorse stabili</b>	
Fondo unico consolidato all'anno 2017 art. 76 comma 2 CCNL 12.02.2018	€ 75.204,05
Art. 89 comma 5 CCNL 12.02.2018 (0,49% M salari 2015)	€ 1.181,42
Art. 49 comma 3 CCNL 2019-2021 (0,81% M salari 2018)	€ 1.993,00
Art. 32 comma 1 CCNL 2022-2024 (1,28% M salari 2021)	€ 2.624,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 81.002,47</b>
<b>Risorse variabili</b>	
Incremento ex art. 4 comma 10 CCNL 14 marzo 2001 (in relazione all'attivazione di nuovi servizi ed accrescimento dei livelli qualitativi di compiti già esercitati)	€ 7.432,51
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 7.432,51</b>
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 88.434,98</b>

**ART. 2**  
**UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO**  
**DELLE RISORSE UMANE E PERFORMANCE 2025**

Le risorse di cui all'art. 1 dell'Allegato A del presente contratto, ai sensi dell'articolo 32 CCNL 1998-2001, sono così utilizzate:

---

**A)**

Risorse volte a consentire l'acquisizione di progressioni economiche, secondo i criteri di cui all'articolo 15 del CCNL, è destinata la somma di

**Euro 14.517,98**

---

**B)**

Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di Ente, istituita con l'articolo. 26 CCNL 2002-2005 stipulato in data 9 ottobre 2003, è destinata la somma di

**Euro 6.245,58**

---

**C)**

Risorse annue destinate all'erogazione dei premi di miglioramento ed incremento della performance individuale e collettiva connessi al raggiungimento degli obiettivi, la somma di

**Euro 57.541,42**

---

**D)**

Fondo per lo straordinario ad esclusione di eventi quali traslochi, elezioni e congressi, la somma di

**Euro 5.230,00**

---

**E)**

Risorse disponibili destinate a remunerare indennità di posizioni organizzative e professionali, art. 17 CCNL 2022-2024 comma 2.

**ANNUE**

**Euro 4.900,00**

---

Da erogare al 50% tra le dipendenti Gedda e Calandra con decorrenza 01.06.2025, come da delibera n. 295 del 20.05.2025

**TOTALE (A+B+C+D+E)**

**Euro 88.434,98**