

Premesse

Visti gli artt. 8 e 9 del C.C.N.L. 21.05.2018 del Personale del Comparto Sanità – Triennio 2016-2018, i quali disciplinano i soggetti, le materie, i tempi e le procedure della Contrattazione collettiva integrativa.

Preso atto che in data 10 dicembre 2019 la R.S.U. e le OO.SS. hanno presentato alla delegazione trattante di parte pubblica la piattaforma del Contratto integrativo.

Preso altresì atto che in data 16 dicembre 2019 sono iniziate le trattative, che si sono forzatamente interrotte a causa dell'emergenza, conseguente all'epidemia da Covid 19.

Considerato che le trattative sono riprese in data 10 settembre 2020.

Preso atto che le parti ritengono che si sia raggiunto l'accordo su alcuni punti fondamentali del Contratto integrativo e, più precisamente, sugli "Incarichi di funzione", sulle "progressioni orizzontali", "sulla premialità", sulle "indennità per particolari condizioni di lavoro" e che su tali aspetti sia opportuno formalizzare fin da subito l'accordo, rimandando al seguito della contrattazione la definizione degli ulteriori aspetti del Contratto Integrativo.

Viste le premesse

si concorda quanto segue

Capo I - Incarichi di funzione

Art. 1

Individuazione delle risorse del Fondo ex art. 80 del C.C.N.L. 21/05/2018 da destinare al finanziamento delle indennità spettanti ai titolari di Incarichi di Funzione.

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 80 ("Fondo Condizioni di lavoro ed incarichi") del C.C.N.L. 21/05/2018 del personale del Comparto Sanità – Triennio 2016-2018, destinate dalla contrattazione integrativa al finanziamento delle indennità spettanti ai titolari degli Incarichi di Funzione, previste dall'art. 20 del citato contratto Nazionale, sono determinate in € 450.000 (quattrocentocinquantamila euro).
2. L'importo delle indennità, nell'ambito dei valori minimi e massimi definiti dall'art. 20 del citato C.C.N.L., è indicato all'art. 9 del "Regolamento portante i criteri per l'individuazione e il conferimento degli incarichi di funzione", allegato al presente Accordo.

Art. 2

Individuazione degli Incarichi di Funzione

1. Gli Incarichi di Funzione, conferibili al personale del Comparto di Arpa Piemonte in possesso dei requisiti previsti, sono individuati dalla Direzione Generale, in relazione alle esigenze organizzative e in ogni caso nell'ambito delle risorse, di cui al precedente articolo 1.
2. Gli Incarichi di Funzione sono graduati in base agli elementi indicati all'art. 8 del "Regolamento portante i criteri per l'individuazione e il conferimento degli incarichi di funzione", allegato al presente Accordo.

3. L'elenco completo degli Incarichi di Funzione individuati e la relativa graduazione saranno comunicati per l'eventuale confronto alla R.S.U. e alle OO.SS. del Comparto prima dell'affidamento degli Incarichi stessi.

Art. 3

Affidamento, valutazione e revoca degli Incarichi di Funzione

1. Gli Incarichi di Funzione sono conferiti secondo i criteri e le modalità contenuti nel citato "Regolamento portante i criteri per l'individuazione e il conferimento degli incarichi di funzione", allegato al presente Accordo.
2. I risultati delle attività svolte dai titolari degli Incarichi di Funzione sono soggetti alle valutazioni previste nel "Regolamento portante i criteri per l'individuazione e il conferimento degli incarichi di funzione", allegato al presente Accordo.
3. Gli Incarichi di Funzione possono essere revocati o modificati sulla base di quanto indicato nel medesimo Regolamento.

Art. 4

Norma transitoria

1. Tutti gli Incarichi di Funzione e i coordinamenti variabili, precedentemente assegnati, decadono nel termine indicato nei bandi di cui all'art. 10 del Regolamento e comunque entro il 30.09.2021.
2. L'amministrazione si impegna a concludere le procedure di conferimento degli Incarichi di Funzione entro 12 mesi dalla data di approvazione del presente Accordo.

Capo II - Progressioni economiche orizzontali

Art. 5

Quadro legislativo e contrattuale di riferimento

L'art. 8 comma 5 lettera c) del CCNL del 21.05.2018 demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

L'art. 81 comma 6 del CCNL del 21.05.2018 destina, tra le altre finalità, le risorse di cui al "Fondo premialità e fasce", al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale, *"all'attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili"*.

L'articolo 35 del CCNL del 7 aprile 1999 (disciplina tutt'ora vigente in quanto non disapplicato dal nuovo CCNL 2016-2018) individua una serie di criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, da integrare in sede di contrattazione integrativa.

La vigente disciplina contrattuale prevede, in particolare, che l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali debba necessariamente conseguire ad una procedura selettiva idonea a dare riconoscimento ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale.

L'art. 3 del CCNL del 10 aprile 2008 prevede che, ai fini della progressione economica orizzontale, i dipendenti siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

L'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009 ribadisce l'obbligo di assegnare progressioni economiche *"in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione"*. Detta norma, costituisce disposizione precettiva per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego. In particolare, il criterio della selettività appare configurabile sia in senso soggettivo (valutazione dei comportamenti e dei risultati), sia in senso oggettivo (attribuzione comunque della progressione ad una quota limitata di dipendenti).

I medesimi criteri si rinvencono nella previsione dell'articolo 52 comma 1-bis secondo periodo del D.lgs. n. 165/2001, secondo il quale le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Art. 6

Decorrenza progressioni economiche orizzontali

L'attribuzione delle fasce economiche non può avere effetto retroattivo rispetto alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo aziendale, all'effettuazione delle procedure selettive e all'approvazione delle correlate graduatorie, ferma restando la decorrenza fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento per l'attribuzione della progressione economica.

Nello specifico - in coerenza con gli orientamenti espressi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dall'Aran e dal Ministero dell'Economia - è possibile il riconoscimento della PEO con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento a condizione che la procedura venga conclusa (ovvero che risulti approvata la graduatoria) entro il 31 dicembre dello stesso anno.

Pertanto, per "anno di riferimento" della decorrenza della PEO deve intendersi quello nel quale risulta approvata la relativa graduatoria, quale fase conclusiva dell'articolato processo di attribuzione delle progressioni ai singoli dipendenti.

Ciò precisato, si concorda circa i seguenti criteri di modalità di attribuzione della progressione economica orizzontale per il biennio 2020 – 2021.

a) Attribuzione di una fascia economica nel **biennio 2020-2021**:

- 2020: al 50% del personale in possesso dei requisiti
- 2021: al restante 50% del personale in possesso dei requisiti, previa conferma della disponibilità delle risorse.

b) Valutazione: mediante una scheda di valutazione ad hoc e valutazione dell'anzianità di servizio.

Art. 7

Criteri e procedure di selezione

Si definiscono i seguenti **requisiti di ammissione per l'anno 2020**

- essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Agenzia alla data del 01.01.2020
- aver maturato alla data del 31.12.2019, il requisito di permanenza di n. 2 anni nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Agenzia o presso l'ultima Amministrazione di provenienza (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti). Ai fini del computo del suddetto punteggio si considera anche il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso l'Agenzia con mansioni del medesimo profilo, categoria e posizione economica di attuale inquadramento

Non può essere ammesso alla preselezione:

- il personale in possesso della fascia massima economica raggiunta nel livello economico di appartenenza.
- il personale che ha acquisito lo scatto di fascia nell'ultimo biennio precedente a quello in cui viene attuato l'iter selettivo delle progressioni economiche orizzontali.
- il personale destinatario (nell'ultimo biennio) di sanzioni disciplinari di gravità pari o superiori alla censura.

Per la formulazione della graduatoria, l'assegnazione dei punteggi sarà effettuata avendo a riferimento i seguenti criteri:

- a) valutazione del criterio di selezione **“anzianità/esperienza professionale”**;
- b) valutazione del criterio di selezione **“valutazione individuale”**.

Il punteggio complessivo sarà calcolato applicando i seguenti pesi:

- A) valutazione del criterio di selezione “anzianità/esperienza professionale”: peso 60%.
- B) valutazione del criterio di selezione “valutazione individuale”: peso 40 %.

A) Il criterio “anzianità/esperienza professionale” sarà valutato in termini di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento. In particolare, saranno valutati - secondo il punteggio precisato nella tabella di seguito riportata - i periodi di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento maturati fino al 31/12/2019 presso l’Agenzia o presso l’ultima Amministrazione di provenienza (per il solo personale acquisito mediante procedure di mobilità tra Enti), in virtù di contratti a tempo indeterminato.

Ai fini del computo del suddetto punteggio si considera anche il periodo di lavoro con contratto a tempo determinato già prestato dal dipendente presso l’Agenzia con mansioni del medesimo profilo, categoria e posizione economica di attuale inquadramento.

Tabella di attribuzione del punteggio in base al criterio “anzianità/esperienza professionale”

N. anni di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento	Punti
maggiore o uguale a 15 anni	60
14 anni	56
13 anni	52
12 anni	48
11 anni	44
10 anni	40
9 anni	36

8 anni	32
7 anni	28
6 anni	24
5 anni	20
4 anni	16
3 anni	12
2 anni	10

In sede di computo degli anni di permanenza nella categoria e posizione economica di attuale inquadramento, rispetto alla data del 31 dicembre dell'anno precedente alla data di decorrenza della PEO, non si conteggiano le frazioni di anno pari o inferiore ai 6 mesi, mentre si conteggiano come anno intero le frazioni superiori ai 6 mesi.

B) valutazione dei comportamenti organizzativi. Si riporta in allegato scheda di valutazione individuale distinta per il personale appartenente alle categorie B, Bs e C ed alle categorie D e Ds.

Art. 8

Fasi del processo

Il processo di attribuzione delle PEO prevede le seguenti fasi:

- 1) avvio della procedura selettiva mediante emissione di avviso. Non si prevede la presentazione di una domanda di partecipazione da parte dei dipendenti interessati, che saranno coinvolti d'ufficio nella selezione, previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione. È fatta salva la possibilità per ciascuno dei dipendenti interessati di rinunciare in forma scritta alla selezione per il passaggio per il quale ha maturato il requisito;
- 2) istruttoria tecnica a cura della SS Ufficio amministrazione del personale e formazione ai fini dell'individuazione degli elenchi nominativi del personale in possesso dei requisiti di ammissione alla selezione;
- 3) istruttoria tecnica a cura della SS Ufficio amministrazione del personale e formazione per l'applicazione del criterio di selezione "anzianità/esperienza professionale", mediante l'attribuzione dei relativi punteggi secondo la tabella sopra riportata;
- 4) trasmissione degli elenchi nominativi di cui al punto 3) privi dell'attribuzione del punteggio relativo all'anzianità/esperienza professionale ai Responsabili di Struttura, ai fini dell'applicazione del criterio di selezione "valutazione individuale", secondo i parametri di cui alle schede allegate, mediante l'utilizzo di specifica scheda di valutazione. Nel corso di apposito incontro, che potrà eventualmente svolgersi da remoto, il Responsabile della Struttura Complessa o della Struttura Semplice a cui il dipendente risulta assegnato, ove esistente, comunica la valutazione al dipendente che sottoscrive per presa visione la relativa scheda di valutazione ovvero che invia apposita mail di accettazione in caso di colloquio non in presenza. In caso di dissenso sulla valutazione, il dipendente interessato

può proporre entro 5 giorni istanza di riesame ad apposita Commissione costituita da due dirigenti responsabili di SC e da un rappresentante della Direzione Generale. La Commissione decide in via definitiva nei 5 giorni successivi all'audizione in contraddittorio dell'istante, eventualmente assistito da un dirigente sindacale e del dirigente responsabile di Struttura Complessa che ha effettuato la valutazione;

- 5) trasmissione a cura di ciascun Responsabile di Struttura dell'elenco riportante il punteggio della "valutazione individuale" alla SS Ufficio amministrazione del personale e formazione;
- 6) formulazione della graduatoria per ogni singola struttura a cura della SS Ufficio amministrazione del personale e formazione;
- 7) approvazione con Decreto del Direttore generale delle graduatorie e riconoscimento della progressione economica orizzontale ai soggetti rientranti nel contingente. L'approvazione deve essere adottata entro il 31.12.2020;
- 8) pubblicazione delle graduatorie sul sito intranet aziendale. Tale pubblicazione varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati.
- 9) Il riconoscimento economico della nuova fascia nonché l'erogazione degli importi dovuti a titolo di arretrato avverranno con la mensilità di aprile 2021.

Art. 9

Formulazione della graduatoria

Per ogni Dipartimento verrà stilata una graduatoria per l'attribuzione delle PEO alle categorie B, Bs e C, e un'altra per le categorie D e Ds, finalizzate all'individuazione del 50% del personale ripartito nei due gruppi a cui conferire la progressione economica orizzontale. Nel caso in cui i dipendenti inseriti nei due gruppi siano in numero dispari, il 50% è arrotondato all'unità superiore.

La graduatoria sarà stilata sulla base del punteggio ottenuto sommando il punteggio conseguito nel criterio di selezione "anzianità/esperienza professionale" con il punteggio conseguito nel criterio di selezione "valutazione individuale" che dovrà, altresì, essere riparametrato in relazione ai pesi indicati all'art. 7.

Ai soli fini dell'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'attribuzione della fascia con decorrenza 1° gennaio 2020, eventuali situazioni di "pari merito" saranno risolte sulla base del criterio della maggiore età anagrafica.

Art. 10

Progressioni economiche orizzontali anno 2021

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro febbraio 2021 per la conferma della disponibilità delle risorse economiche al fine di procedere con l'assegnazione delle progressioni economiche orizzontali al restante 50 % del personale non risultante beneficiario con decorrenza 1° gennaio 2020.

In tale sede verranno in via definitiva individuati i contingenti di personale a cui sarà attribuita la progressione economica orizzontale con decorrenza 1° gennaio 2021 e le relative modalità di assegnazione.

Il riconoscimento economico della nuova fascia nonché l'erogazione degli importi dovuti a titolo di arretrato avverranno con la mensilità di aprile 2021.

Capo III – Premialità

Art. 11

Produttività

Al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale in possesso della fascia massima economica raggiunta nel livello economico di appartenenza, a decorrere dall'anno 2020 le parti decidono in via eccezionale di incrementare la quota parte della produttività complessiva del 10% annuo a tutto il personale che abbia raggiunto la fascia massima da almeno 5 anni. Tale incremento si applica esclusivamente per coloro che si trovano nella fascia massima alla data del presente accordo.

Al fine di valorizzare le competenze acquisite dal personale in categoria B e BS gli importi della produttività complessiva annua di cui al DDG n. 81/2013 vengono ridefiniti in € 2.680 e in € 2.800, a decorrere dall'anno 2020.

Capo IV - Indennità per particolari condizioni di lavoro

Art. 12

Riconoscimento economico al personale che opera in particolari condizioni di lavoro

Le parti convengono di destinare la somma di € 60.000 annui per remunerare complessivamente le situazioni di disagio di seguito enunciate e/o successivamente individuate, fra le quali: attività prestate in orario notturno e/o festivo non rientranti nella pronta reperibilità, attività che non consentono flessibilità in ingresso o in uscita, attività particolarmente gravose o prestate in condizioni di disagio.

Art. 13

Attività di protezione civile

Per le attività di protezione civile di cui al D.lgs 1/2018 (Codice della Protezione Civile) e del sistema regionale di allertamento, il cui disciplinare è stato aggiornato con Delibera di Giunta Regionale n. 59-7320 del 30 luglio 2018, è previsto che il Centro Funzionale Regionale, dichiarato operativo presso Arpa Piemonte, sia presidiato 365 giorni all'anno. Tali attività necessitano di un impiego differenziato del personale al fine di garantire l'intera copertura dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su sette giorni.

Sulla base delle funzioni assegnate all'Agenzia e dell'analisi organizzativa si individuano le seguenti tipologie lavorative per le quali è necessario un impiego in orari specifici:

- Attività di presidio e sorveglianza continuativa del Centro Funzionale Regionale, con una copertura estesa del servizio 365 g/anno per una dotazione organica a regime di 10 unità;
- Attività di previsione e produzione servizi presso il Centro Funzionale Regionale, con una copertura estesa del servizio 365 g/anno per una dotazione organica a regime di 12 unità;

Art. 14

Definizione delle tipologie

Le attività che ricadono in particolari condizioni di orario di lavoro sono individuate come segue:

- 1) Orari non flessibili: attività articolata con orario non flessibile finalizzata a garantire una copertura del servizio dalle ore 8:00 alle ore 20:00 nei giorni lavorativi dal lunedì al venerdì.

2) Sabato, domenica e festivi: attività articolata con orario non flessibile finalizzata ad estendere il servizio ai giorni di sabato, domenica e festivi dalle ore 8:00 alle ore 15:42.

L'orario non flessibile viene applicato al personale specificatamente individuato per tale attività secondo una puntuale programmazione dei turni del Centro Funzionale e comunque con una flessibilità dell'orario di ingresso di 5 minuti.

Art. 15

Quantificazione delle risorse

Si prevedono per il personale stabilmente impegnato nelle attività differenziate del Centro Funzionale Regionale.

- un compenso aggiuntivo di 16 euro per ogni giornata feriale effettuata con orario non flessibile.
- un compenso aggiuntivo di 60 euro per prestazioni svolte sabato, domenica, o festivi.

Sulla base della quantificazione di massima delle esigenze come sotto descritte per il Centro Funzionale regionale, è stanziata una quota della somma di cui all'art. 12 pari ad euro 29.520

Funzione	Giorni feriali	Sabato, domenica, festivi
A	510	110
B	510	110
Totale A+B	1020	220

Art. 16

Applicazione

La presente regolamentazione relativa al Centro Funzionale Regionale si applica dal 01 gennaio 2021 e sostituisce quanto stabilito con l'accordo approvato con D.D.G. n. 655 del 29/11/2005 ed è compatibile con l'applicazione di turnazione ai sensi del CCNL di lavoro vigente.

Capo V – Risorse disponibili

Le parti si danno reciprocamente atto che le entità dei fondi ex artt. 80 e 81 CCNL 21/05/2018 così come costituiti con le determinazioni dirigenziali n. 27 del 25.01/2019 e n. 1069 del 18.11.2019 per l'annualità 2019 e con determinazione dirigenziale n. 36 del 24.01/2020 per l'annualità 2020 risultano sintetizzate nella tabella sotto riportata:

FONDO ART. 80 (condizioni di lavoro e incarichi)	2019	2020
Risorse stabili di competenza	2.675.953,44	2.695.683,02
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 80	2.675.953,44	2.695.683,02
FONDO ART. 81 (premieria e fasce)		
Risorse stabili di competenza	5.933.423,06	5.924.158,54

Risorse variabili di competenza	6.069,24	5.810,58
TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 81	5.939.492,30	5.929.969,12
TOTALE COMPLESSIVO	8.615.445,74	8.625.652,14

Le parti prendono atto come da seguente tabella che il residuo dell'anno 2019 è pari a € 958.210,46 sul fondo ex art. 80 e a € 108.527,65 sul fondo ex art. 81.

Finalità del Fondo art. 80 CCNL del 21/05/2018	2019
Lavoro straordinario	29.626,64
Indennità di pronta disponibilità	368.636,26
Indennità di rischio radiologico	23.062,63
Indennità di turno	9.760,86
Indennità di polizia giudiziaria	114.819,02
Indennità di qualificazione professionale	781.836,51
Indennità di funzione	269.527,08
Indennità art. 45 DPR 333	2.517,85
Indennità coordinamento art. 10 c. 3	26.720,45
Indennità coordinamento art. 10 c. 4	23.969,26
Indennità di coordinamento parte fissa	86.793,50
Applicazione accordi del 26.02.2004 e del 27.11.2009	19.527,08
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	1.717.742,98
Totale risorse disponibili nell'esercizio	958.210,46

Finalità del Fondo art. 81 CCNL del 21/05/2018	2019
Assegni ad personam CCNL 1/4/99	115.117,85
Fasce retributive	2.493.357,54
Pagato acconto di produttività	2.261.981,26
Pagato produttività a saldo	960.508,00
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	5.830.964,65
Totale risorse disponibili nell'esercizio	108.527,65

Le risorse disponibili relative all'esercizio 2019 ammontano pertanto complessivamente ad € 1.066.738,11. Tenuto conto che l'ammontare complessivo dei fondi relativi all'anno 2020, così come quantificati con la Determinazione dirigenziale n. 36 del 24.01.2020 risulta superiore e che, d'altro lato, la spesa complessiva non muta, non essendosi dato corso ad alcun accordo comportante aumento di spesa nell'anno in corso, le Parti concordano nell'assumere tale cifra, al netto delle risorse variabili (derivanti dalla RIA, variabile annualmente in ragione delle uscite dei dipendenti), quale ammontare complessivo delle risorse disponibili per incrementare gli stanziamenti a favore degli istituti contrattuali di cui ai capi precedenti.

Totale risorse disponibili

circa euro

1.066.000,00

Maggiore spesa a regime per le nuove fasce economiche	circa euro	612.000,00
Maggiore spesa a regime per incarichi di funzione	circa euro	175.000,00
Maggiore spesa per Particolari condizioni di lavoro	circa euro	60.000,00
Produttività per i “fondo fascia” (380X200)	circa euro	76.000,00
Incremento produttività per cat. B e Bs (400 x 67)	circa euro	26.800,00
<u>Avanzo Residuale</u>	circa euro	116.200,00

Le parti convengono, al fine di finanziare gli istituti oggetto del presente accordo, di operare il trasferimento della somma di circa euro 610.000,00 dal fondo ex art. 80 al fondo ex art. 81.

Norme finali

Il presente accordo regola i seguenti quattro istituti: gli incarichi di funzione, le progressioni economiche orizzontali, il compenso della produttività e le particolari condizioni di lavoro.

Le parti li ritengono strettamente connessi e dipendenti gli uni dagli altri per cui convengono che il presente accordo non potrà avere esecuzione solo parziale.

Le parti si impegnano a concludere entro febbraio 2021 la definizione degli altri punti oggetto della piattaforma proposta dalle RSU e dalle OO.SS.

Le Parti convengono sulla necessità che la questione relativa al pagamento della tassa di iscrizione agli albi professionali debba essere definita con priorità.

Le parti prendono atto che il presente accordo sostituisce il precedente accordo di cui al DDG 299 del 5.5.2004, integrato con il DDG n. 2 del 14.01.2010 limitatamente alle posizioni organizzative e che l'art. 11 del presente accordo integra l'accordo approvato con DDG 81 del 17.09 2013. Le Parti confermano la validità dell'accordo di cui al DDG 13 del 22.02.2016 relativo all'erogazione nel mese di novembre di ciascun anno dei residui dei fondi accertati sull'esercizio precedente.

Il presente accordo è subordinato alle verifiche ed ai pareri previsti per legge da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Agenzia nonché alla formalità conseguenti.

Torino _____

Delegazione di parte pubblica

Organizzazioni sindacali e le RSU
