

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE
n. 0000765 del 01/12/2025**

OGGETTO:

AREA COMPARTO: PRESA D'ATTO ACCORDO SINDACALE 12 NOVEMBRE RELATIVO AL LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE DEL COMPARTO, DI CUI ALL'ART.19 DEL CCNL 02/11/2022 - ANNO 2025

VISTA

Proposta n. 0000821 del 28/11/2025 a cura di S.C. Affari Generali e Legali
Hash.pdf (SHA256):9870ac02e24a506a40c8d5f9a6fcd1855ae0174d8bd6300446bdfe14ffbf6a66c

firmata digitalmente da:

Il Responsabile del Procedimento
RPA - Raffaella Ranchetti

Il Responsabile S.C. Affari Generali e Legali
Raffaella Ranchetti

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Parere: FAVOREVOLE
Doriana Sarnari

IL DIRETTORE SANITARIO
Parere: FAVOREVOLE
Domenico Montemurro

DELIBERA

Di fare integralmente propria la menzionata proposta che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e di disporre così come in essa indicato.

IL DIRETTORE GENERALE
Andrea Casciari

Il Dirigente della SC Affari Generali e Legali Dott.ssa Raffaella Ranchetti relaziona quanto segue:

Visto il D.Lgs. 30.12.1992 n. 502 "Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'art. 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421" e sue successive modifiche ed integrazioni;

Richiamata la L. R. 9 aprile 2015 n. 11 recante "Testo unico in materia di Sanità e Servizi Sociali" pubblicata sul Bollettino Ufficiale n. 21 del 15/04/2015;

Premesso che il tavolo tecnico sindacale istituito in data 15 ottobre u.s. per la formulazione di una procedura relativa alle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025 ha terminato i lavori il 4 novembre u.s. presentando una proposta al tavolo sindacale;

Tenuto conto che tra l'inizio dei lavori del tavolo tecnico e la presentazione della proposta è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Comparto Sanità – Triennio 2022-2024;

Premesso che, in data 12 novembre u.s., tra le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale si è preso atto del lavoro svolto dal tavolo tecnico sopra citato ed è stato sottoscritto l'accordo relativo alla progressione economica all'interno delle aree del personale del Comparto con decorrenza 01/01/2025, nel limite delle risorse finanziarie accertate e disponibili, come calcolate rispetto al Fondo di cui all'art. 102 – Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali del CCNL comparto sanità – Triennio 2019 – 2021, e delle relative proiezioni sulle disponibilità economiche permanenti e strutturali utili per l'anno 2025;

Viste le vigenti disposizioni normative legislative, contrattuali e regolamentari in materia di progressione economica all'interno delle aree e in particolare:

- che in data 2 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL 2019-2021 Area Comparto Sanità che prevede all'art.17 – Norma di primo inquadramento che a decorrere dal 1° gennaio 2023 il personale in servizio è automaticamente reinquadrato nel nuovo sistema di classificazione;
- che, conseguentemente, dall'anno 2023 la progressione economica all'interno delle aree è disciplinata dall'art.19 del CCNL 2 novembre 2022 Area Comparto Sanità;
- l'art. 9, comma 5 lett.a) e c) del CCNL 2019-2021 Area Comparto Sanità demanda alla contrattazione integrativa aziendale i criteri per la definizione: delle ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt.102 e 103; delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree;
- l'art.23 del decreto legislativo 150 del 27.10.2009 dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati collettivi ed individuali rilevati dal sistema della performance, il sistema selettivo è definito all'interno della contrattazione integrativa aziendale tramite criteri concordati sulla base della normativa vigente;
- l'art. 52, comma 1 bis, del D.Leg.vo165/2001 e s.m.i. nella parte in cui prevede che le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- il Cap 5.2 "Sviluppo professionale" del Regolamento del Sistema della Performance di questa azienda, adottato con l'atto deliberativo n. 621/2021 e smi;

Visto l'atto deliberativo n. 402 del 06/06/2025 di aggiornamento a consuntivo per l'anno 2024 e di costituzione a preventivo per l'anno 2025 dei Fondi contrattuali dell'Area del Comparto, sulla base delle disposizioni in merito di cui agli artt.101,102 e 103 del CCNL Area Comparto Sanità 02/11/2022, così come convalidati e certificati dal Collegio Sindacale;

Considerato che con l'accordo sindacale 12/11/2025 (CCIA) le parti, sulla base delle normative legislative, contrattuali e regolamentari vigenti, già richiamate, hanno concordato di adottare una procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree del personale del Comparto con decorrenza

01/01/2025, destinata al 50% dei dipendenti aventi diritto sulla base della procedura, dei requisiti e dei parametri specificamente descritti nell'allegato all'accordo stesso;

Preso atto che con l'accordo sindacale de quo, nell'ambito delle risorse disponibili, è stata prevista la finalizzazione delle disponibilità economiche permanenti e strutturali sul Fondo Art.102 CCNL 02/11/2022 per la progressione economica all'interno delle aree del personale stimate in € 400.000,00 quale importo massimo utilizzabile, nell'ambito delle complessive risorse economiche al finanziamento dello stesso Fondo;

Considerato necessario, quindi, sulla base di quanto prescritto nel citato CCIA 12 novembre u.s., di dare mandato alla SC Risorse Umane all'adozione del Bando di indizione della procedura selettiva nelle modalità e sulla base degli specifici requisiti e fattori individuati e descritti nell'allegato CCIA parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che la proposta è coerente con il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) vigente, di cui all'atto deliberativo n. 68 del 31/01/2025;

Preso atto altresì che il CCIA sopra citato, comprensivo della relazione illustrativa e tecnica finanziaria redatta ai sensi del comma 3 sexies, art.40 D.Leg.vo 165/2001 e della Circolare RGS n.25/2012, sarà trasmesso al costituendo Collegio Sindacale;

Considerato che il Responsabile del Procedimento, nonché Dirigente della Struttura proponente attesta di non versare in alcuna situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, tale da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni e compiti attribuiti, in relazione al procedimento indicato in oggetto ed attestano l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale, ex art. 6-bis della Legge n. 241/90 e ss.mm.ii. e art. 1, comma 9, lett. e) della Legge n. 190/2012 e l'inesistenza

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE DI

giusta la premessa in narrativa che qui si intende integralmente richiamata;

- approvare il CCIA 12 novembre 2025, sottoscritto tra le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale, relativo alla progressione economica all'interno delle aree del personale del Comparto, ai sensi dell'art.19 del CCNL 02/11/2022, con decorrenza 01/01/2025, nel limite delle risorse finanziarie accertate e disponibili pari ad € 400.000,00, come calcolate rispetto al Fondo contrattuale di cui all'art.102 del CCNL 02/11/2022 per l'anno 2025, e delle relative proiezioni sulle disponibilità economiche permanenti e strutturali utili per l'anno 2025;

- dare atto che con l'accordo sindacale sottoscritto tra le parti, sulla base delle normative legislative, contrattuali e regolamentari vigenti, già richiamate, hanno concordato di adottare una procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree del personale del Comparto, ai sensi dell'art.19 del CCNL 02/11/2022, con decorrenza 01/01/2025, destinata al 50% dei dipendenti aventi diritto sulla base della procedura, dei requisiti e dei parametri specificamente descritti nell'allegato all'accordo stesso;

- dare atto che con l'accordo sindacale de quo, nell'ambito delle risorse disponibili, è stata prevista la finalizzazione delle disponibilità economiche permanenti e strutturali sul Fondo ex art.102 CCNL 02/11/2022 per la progressione economica all'interno delle aree del personale stimate in € 400.000,00 quale importo massimo utilizzabile, nell'ambito delle complessive risorse economiche al finanziamento risorse dello stesso Fondo;

- dare mandato alla SC Risorse Umane all'adozione del Bando di indizione della procedura selettiva nelle modalità e sulla base degli specifici requisiti e fattori individuati e descritti nell'allegato CCIA, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- dare mandato alla SC Risorse Umane all'espletamento della procedura selettiva nelle modalità e sulla base degli specifici requisiti e fattori individuati e descritti nell'allegato CCIA, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- precisare che l'effettiva attribuzione dei differenziali economici di professionalità ai dipendenti che risulteranno utilmente collocati nelle graduatorie è subordinata all'acquisizione del parere positivo del costituendo Collegio Sindacale sull'accordo integrativo aziendale sottoscritto lo scorso 12 novembre, come previsto dall'art.40 bis , comma 1, del Decreto legislativo n. 165/2001;
- trasmettere il presente atto alla RSU e alle OO.SS. di categoria;
- trasmettere il presente atto al costituendo Collegio Sindacale;
- individuare quale responsabile del procedimento amministrativo, ai sensi della Legge 241/'90 la Dott.ssa Raffaella Ranchetti, Dirigente Amministrativo.

Il Responsabile del Procedimento

e

Dirigente di SC

(Dott.ssa Raffaella Ranchetti)

AZIENDA OSPEDALIERA SANTA MARIA TERNI

CCIA COMPARTO SANITA'

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2025

In data 21/10/2025, 30/10/2025 e da ultimo il 04/11/2025, presso la sala riunioni della Direzione Generale, si è riunito il tavolo tecnico istituito tra le parti prima della sottoscrizione definitiva del CCNL 2022 -2024, per la formulazione di una proposta relativa alle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025.

Le parti sindacali così come individuate dal CCNL Comparto Sanità – Triennio 2022-2024, sottoscritto in data 27/10/2025, convocate nella composizione delle reciproche delegazioni trattanti in data 12 novembre 2025 convergono quanto segue.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Premessa

La presente proposta tiene conto che il presente testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale, e che comportamenti delle parti sono sempre stati ispirati ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

Il presente accordo, è strumento indispensabile per stabilire coerentemente, fra le parti, le scelte riferite a quanto è demandato alla contrattazione collettiva integrativa in materia di “criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche all'interno delle aree” art. 9 comma 5 lett c) del CCNL 2022/2024

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente testo è stato elaborato nel più ampio contesto relazionale,

Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e dell'apporto individuale e pertanto condividono la necessità che, nel limite delle risorse disponibili, l'Azienda attivi percorsi di progressione economica all'interno delle aree.

I differenziali economici di professionalità conseguibili da ciascun dipendente e il valore annuo lordo di ciascuno di essi, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nell'area medesima sono di seguito indicati distintamente per area.

Area	Valore annuo lordo differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali
Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e dei FUNZIONARI	1.200,00	7
Area degli ASSISTENTI	1.000,00	6
Area degli OPERATORI	800,00	6
Area del PERSONALE DI SUPPORTO	700,00	6

Ambito di applicazione

La progressione economica all'interno delle aree è un istituto disciplinato dall'art. 19 del CCNL Triennio 2019 – 2021 che consente l'attribuzione di incrementi stabili del trattamento economico ai dipendenti, denominati differenziali economici di professionalità (DEP).

Quota di risorse da destinare ai DEP.

La progressione economica è finanziata con le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo di cui all'art. ex 102 – Fondo Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali del CCNL comparto sanità – Triennio 2019 – 2021.

La quota annuale di risorse da destinare ai DEP è definita in sede di contrattazione integrativa tenendo conto equitativamente delle percentuali di addensamento del personale nelle aree e nei ruoli.

Una quota delle risorse così destinate non superiore al 10% viene finalizzata all'attribuzione dei differenziali economici di professionalità secondo i criteri di priorità definiti all'art.19, comma 4, lett. e) del CCNL 2019-2021

Il Fondo di cui all'ex art 102 in fase di costituzione in via provvisoria per l'annualità 2025 è pari ad € 5.781.930,00 come da DDG n.402 del 06/06/2025.

La quota di risorse da destinare, attualmente, ai DEP per l'annualità 2025, è pari ad € 400.000,00 e tiene conto equitativamente, delle percentuali di addensamento nelle aree e ruoli calcolate al 01.01.2025 come di seguito riportate:

Dipendenti in servizio	Sanitario	Ammi.vo	Sociosan	Tecn	Prof.le	Tot.
Al 01/01/2025 n.1285						complessi vo
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	980	21	----	7	----	1008
Area degli assistenti	----	8	----	11	1	20
Area degli operatori	179	4	----	10	----	193
Area del personale di supporto		11	----	53	----	64

Totale complessivo

Calcolo percentuali di addensamento secondo un criterio di equità:

Ripartizione Quota	Sanitario	Amministrativo	Sociosanitario	Tecnico	Professionale	Totale complessivo
Area dei professionisti della salute e dei funzionari	76,26%	1,63%	0	0,54%	0	78%
Area degli assistenti	0	0,62%	0	0,86%	0,08%	2%
Area degli operatori	13,93%	0,31%	0	0,78%	0	15%
Area del personale di supporto	0	0,86%	0	4,12%	0	5%
Totale complessivo						100%

Quota finalizzata per i dipendenti con criteri di priorità

Le parti decidono di finalizzare una percentuale pari al 10% della quota delle risorse disponibili al seguente personale, in ragione della posizione in graduatoria:

1. Con almeno 10 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, di cui all'art.17 ex CCNL 2019-2021, senza aver mai conseguito progressioni economiche;
2. Con almeno 20 anni di esperienza professionale nella ex categoria o nella nuova area di inquadramento, di cui all'art.17 ex CCNL 2019-2021, che ha conseguito complessivamente solo 2 progressioni economiche.

L'attribuzione del differenziale economico avverrà sino ad esaurimento delle risorse nella percentuale messa a disposizione.

Gli eventuali residui tornano nella disponibilità e vengono utilizzati per l'attribuzione dei differenziali in relazione alle graduatorie dei concorrenti.

Requisiti per l'accesso alla procedura.

I DEP vengono riconosciuti mediante procedura selettiva indetta dall'Azienda con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del presente contratto integrativo (01/01/2025).

Possono partecipare alla selezione per l'attribuzione dei DEP tutti i dipendenti con contratto di lavoro di pubblico impiego di tipo subordinato a tempo indeterminato presso l'Azienda Ospedaliera Santa Maria di Terni alla data del 1° gennaio 2025, che:

- a) Negli ultimi tre anni non abbiamo beneficiato di alcuna progressione (2024 – 2023).
- b) Non abbiano riportato provvedimenti disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti (2024 – 2023). Il dipendente che ha in corso procedimenti disciplinari può presentare domanda di partecipazione e viene ammesso con riserva che viene sciolta all'esito della conclusione del procedimento disciplinare a Suo carico.
- c) Non siano, alla data del 01/01/2025, collocati in aspettativa senza retribuzione, ex art. 12, comma 8, del C.C.N.L. 20.09.2001, integrativo del 7.4.1999 (per vincita di concorso o per incarico presso altro Ente o presso la stessa Azienda).
- d) Non siano inquadrati nell'area del personale di elevata qualificazione.
- e) Siano in regola con gli ECM

Criteri di valutazione

I DEP sono attribuiti, sino a concorrenza del numero corrispondente all'importo assegnato per ciascuna area o percentuale di addensamento, secondo l'ordine di graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente:

1. per una quota non inferiore al 55% del punteggio totale in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili (2024, 2023, 2022) 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;
2. per una quota non superiore al 40% del punteggio totale in base all'esperienza professionale maturata;
3. per una quota percentuale residua del 5% fino a raggiungere 100% del punteggio in base agli ulteriori criteri definiti fra le parti e correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche tramite percorsi formativi

LE PARTI CONCORDANO NELLO STABILIRE PER L'ANNO 2025 I SEGUENTI CRITERI DI VALUTAZIONE:

CRITERIO	PUNTI MAX
PERFORMANCE INDIVIDUALE	55
ESPERIENZA PROFESSIONALE	40
CAPACITA' CULTURALI/PROFESSIONALI	5
Totale complessivo	100

I punteggi saranno così attribuiti:

Performance individuale	Max punti 55
valutazione dal 95% al 100%	punti 25 per anno
valutazione da 89% a 94%	punti 17 per anno
valutazione da 69% a 88%	punti 14 per anno
valutazione dal 60% al 68%	punti 9 per anno

Sarà valutato il punteggio riportato negli anni 2024, 2023, 2022, e solo nell'ipotesi in cui non sia stato possibile effettuare la valutazione al dipendente a causa dell'assenza dal servizio si prenderanno in considerazione le ultime valutazioni in ordine cronologico.

Per i dipendenti provenienti da altre pubbliche Amministrazioni l'attribuzione del punteggio sarà effettuata utilizzando il criterio proporzionale.

Esperienza professionale	Max punti 40
- nel medesimo o corrispondente profilo	punti 0,50 per anno max 15 punti
- nel medesimo o corrispondente profilo con medesimo differenziale	punti 2 per anno max 25 punti

Il punteggio per le frazioni di anno sarà rapportato al periodo prestatato e i giorni superiori a 15 saranno considerati utili ai fini del computo del mese.

Capacità culturali/professionali attinenti al profilo**Max punti 5****Per l'Area dei Professionisti della salute e dei funzionari**

- | | | |
|---|-----------------------|---------------------|
| - | dottorato di ricerca | A titolo
punti 3 |
| - | laurea magistrale | punti 2 |
| - | master I e II livello | punti 1 |

Per l'Area degli assistenti e degli operatori

- | | | |
|---|-----------------------------|---------------------|
| - | laurea triennale attinente | A titolo
punti 1 |
| - | laurea magistrale attinente | punti 2 |

Redazione delle graduatorie

La selezione interna, condotta per l'anno 2025, a seguito di formale istanza prevede l'attribuzione dei punteggi sopra riportati sulla base dei criteri descritti.

Le graduatorie sono distinte in Aree e Ruoli, con riconoscimento dei beneficiari della progressione economica rapportata alla percentuale di incidenza di cui sopra .

Alla fine dell'intera procedura si procede all'individuazione dei beneficiari per l'anno 2025 delle percentuali di fasce disponibili, non superiori al 50% degli aventi diritto, nell'ambito delle risorse economiche disponibili e sopra quantificate nell'ammontare massimo di € 400.000,00.

I dipendenti, altresì, provenienti nell'ultimo triennio da altre Aziende del SSN e/o Pubbliche amministrazioni dovranno presentare insieme all'istanza copia delle relative valutazioni individuali conseguite negli anni di riferimento (2024-2023-2022 – o ultime tre utili), pena la riduzione percentuale del punteggio complessivo corrispondente agli anni mancanti di cui al criterio relativo.

A parità di punteggio si stabiliscono i seguenti criteri di priorità:

1. personale che abbia conseguito un minor numero di progressioni economiche;
2. personale con il maggior numero di anni di permanenza nel differenziale economico di professionalità ovvero nella fascia economica;
3. anzianità anagrafica, prevale il più vecchio;
4. anzianità di servizio prevale il più anziano.

L'esito della procedura ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica ed in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.

.-ex ART. 102 CCNL 2019-2021, QUOTA DI RISORSE DA DESTINARE AL FINANZIAMENTO DEI DEP

L'ammontare delle risorse permanenti e strutturali del fondo di competenza anno 2025 è destinato per le finalità proprie del fondo, ossia per finanziare il sistema degli incarichi, i differenziali economici storici e di prossima contrattazione e le indennità professionali.

Con il presente CCIA le parti stabiliscono di finalizzare la somma complessiva di € **400.000,00** al finanziamento 2025 dei DEP (al netto di oneri ed IRAP) dando atto che la stessa rientra nella disponibilità del

predetto fondo ex art.102 CCNL 2019/2021 fatte salve le destinazioni riportate nel prospetto -Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo 102- di seguito riportato.

Le Parti, tenuto conto che il CCNL Comparto Sanità triennio 2022-2024 sottoscritto lo scorso 27 ottobre, all'art. 63 dispone incrementi economici a carico dei Fondi contrattuali, si impegnano ad aggiornare il finanziamento individuato per i DEP 2025 qualora fosse constatata una maggiore disponibilità economica storicizzata.

PARTE PUBBLICA

Direttore Amministrativo

Dott.ssa Doriana Sarnari

Direttore SC Gestione Risorse Umane

Dott.ssa Maria Rita Bruscolotti

Direttore SC Affari Generali e Legali

Resp Uff Relazioni Sindacali

Dott.ssa Raffaella Ranchetti

Responsabile F.F. SC SITRO

Dr.ssa Laura Fontetrosciani

PARTE SINDACALE

RSU

CISL FP

FIALS

NURSIND

NURSING UP

Modulo III – Esempificazione di
 “Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa”
 Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.
 ANNO 2025 al 30/09/2025

PROGRAMMAZIONE DEL FONDO ART.102 CCNL 02/11/2022 INCARICHI, Progr. ECONOMICHE E IND. PROFESSIONALI	FONDO	DESTINAZIONI				
		PROVVISORIO FONDO- DDG N. 402 DEL 06/06/2025	UTILIZZI 2025 CON PAGATO AL 30/09/2025	PROIEZIONE AL 31/12/2025	RISORSE IMPEGNATE	DISPONIBILE 2025
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA						
DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESS. STORICO			1.763.805,84	2.547.719,55		
DIFFERENZIALE ECONOMICO FINANZIAMENTO DEP			243.626,80	351.905,38		
INDENNITA' PROF.SPECIFICA			344.431,48	459.241,97		
INDENNITA' PROF.SPECIFICA (PREVISIONE NUOVI ASSUNTI)					9.579,64	
INDENNITA' FUNZIONE PARTE FISSA (EX IQP)			674.757,34	974.649,49		
INDENNITA' FUNZIONE PARTE FISSA (EX IQP)(PREVISIONE NUOVI ASSUNTI)					26.899,04	
INDENNITA' DI FUNZIONE PARTE VARIABILE						
INDENNITA' DI FUNZIONE PARTE FISSA INCR. CCNL			188.594,87	272.414,81		
INDENNITA' DI FUNZIONE PARTE FISSA INCR. CCNL (PREVISIONE NUOVI ASSUNTI)			362.873,47	524.150,57		
INDENNITA' DI FUNZIONE PARTE FISSA COORDINAMENTO			3.485,97	5.035,29	2.022,88	
INDENNITA' DI FUNZIONE IFO PARTE FISSA E PARTE VARIABILE - VACANTI (CONSIDERATI DATA PRESUNTA ASSEGNAZIONE INTERO ANNO 2026)					107.190,59	
INDENNITA' DI FUNZIONE IFO PARTE FISSA E PARTE VARIABILE - VACANTI (CONSIDERATI DATA PRESUNTA ASSEGNAZIONE INTERO ANNO 2026)					30.780,10	
INDENNITA' QUALIF. PROF. COMUNE			34.320,75	49.574,42		
INDENNITA' QUALIF. PROF. COMUNE (PREVISIONE NUOVI ASSUNTI)			4.454,00	6.433,56	6.907,36	
ASS. AD PERSONAM						
RISPARMI EX LEGGE 133/2008 - CD. RISPARMI SUL BILANCIO PER MALATTIE (LEGGE BRUNETTA)						
TOTALE			3.620.350,52	5.191.125,03	183.379,61	
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE ART.102		5.781.930,00				
EVENTUALI DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE						407.425,36