

## VERBALE

Il giorno 12 novembre 2020, in modalità telematica, ha avuto luogo l'incontro

TRA

l'AGEA – Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura – nelle persone del Presidente della Delegazione Amministrativa, d.ssa Concetta Lo Conte e dei Componenti della stessa, dr. Pierpaolo Fraddosio e dr. Francesco Vincenzo Sofia;

E

le Organizzazioni Sindacali, Confederazioni Sindacali:  
FP CGIL AGEA  
FP CISL AGEA  
UILPA AGEA

AGEA  
Ufficio: PROTCE  
Prot. Ingresso del 17/11/2020  
Numero: 0075994  
Classifica:

nel corso del quale

TENUTO CONTO

che con disposizione del Direttore dell'Area Amministrazione n.67 del 16 ottobre 2019 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigente dell'AGEA per l'anno 2019;

LE PARTI

come sopra descritte, vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigenziale dell'anno 2019, sottoscritta il 17 settembre 2020, inviata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e al Ministero dell'Economia e delle Finanze per il relativo parere di competenza

PRENDONO ATTO

CHE con nota n.2744 dell'8 aprile 2019 l'ARAN ha chiarito che gli incrementi di cui all'articolo 76, comma 3, lettera a) del CCNL Funzioni centrali per il triennio 2016-2018 non sono soggetti al limite di cui all'articolo 23, comma 2 del d. lgs n.75/2017, mentre le voci di alimentazione del Fondo previste dall'articolo 76, comma 3, lettere b) e c) nonché quelle di cui all'articolo 76, comma 4, lettera d) *“non rappresentano incrementi contrattuali corrisposti a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art.48 del d. lgs. n.165/2001. Si ritiene, pertanto, che non rientrino nelle esclusioni dal limite di crescita dei fondi previste dall'art.11 del D.L. n.135/2018.”*;

CHE con nota prot. n. DFP 0069070-P del 29 ottobre 2020, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio Relazioni Sindacali, Servizio Contrattazione Collettiva – esprimendo:

- con riferimento alla “indennità di flessibilità organizzativa” l'asseverabilità della stessa “a condizione che gli effetti da essa derivanti su diversi istituti del rapporto di lavoro, peraltro sottratti alla contrattazione integrativa, quali, in via esemplificativa, permessi a qualsiasi

10 febbraio 2021

*[Handwritten signatures and initials]*

titolo, part time, orario di lavoro e trasferta non contrastino con le disposizioni del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 che tali istituti espressamente regolamentano (cfr art. 17, art.34, art.58, art.82)”;

- l’asseverabilità della “previsione di remunerare la disponibilità alla reperibilità da parte del dirigente, sul presupposto che tale causale sia comunque in aggiunta alle altre causali ivi previste”;
- la raccomandazione, attesa la dichiarata intenzione delle parti di intervenire per il 2020 sulla disciplina dell’indennità di flessibilità organizzativa, “di adeguarne il contenuto in coerenza con quanto previsto dall’art.17, commi 3 e 4 del CCNL in materia di articolazione dell’orario di lavoro, anche attraverso il corretto utilizzo degli istituti tipicamente previsti dal CCNL 2016-2018 (art. 19 “Turnazioni” e art.20 “Reperibilità”);
- la raccomandazione di una “corretta applicazione dell’art.78 del CCNL 2016-2018, assicurando che il 30% del valore medio pro-capite indicato nell’accordo sia calcolato sulle risorse destinate a premialità individuale, ivi comprese le risorse finalizzate al Compenso Individuale di Produttività (CIP)...”

ha ritenuto “che l’ipotesi di accordo in esame possa avere ulteriore corso nei limiti indicati nella presente nota e nell’allegato parere del Ministero dell’Economia e delle Finanze IGOP”;

CHE con nota prot. n. 209572 del 27 ottobre 2020, il Ministero dell’Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato – IGOP, nell’evidenziare che:

- “in merito all’art.2, comma 6, relativo all’individuazione di un contingente di personale pari a 32 unità ... a cui riconoscere un differenziale di indennità di flessibilità organizzativa, si prende atto che tale contingente risulta inferiore rispetto a quello individuato nel precedente CCNI 2018, anche se all’articolo 2, punto 7) di quest’ultimo CCNI, veniva prevista una contrazione a 20 unità medie annue per l’anno 2019 e 15 unità medie annue nel 2020”;
- “riguardo all’aumento del limite massimo individuale di lavoro straordinario, non si hanno osservazioni da formulare, nel presupposto che tale nuovo limite non determini incrementi sull’ammontare complessivo dello stanziamento di bilancio individuato per i predetti compensi, a seguito dello scorporo dal fondo delle risorse decentrate per l’anno 2019, tenuto conto dei vincoli vigenti di cui all’art.23, comma 2 del d. lgs 75/2017”

ritiene, “non avendo osservazioni in merito alla costituzione e all’utilizzo del Fondo per la contrattazione integrativa per l’anno 2019.... che l’ipotesi contrattuale in oggetto, possa avere ulteriore corso, fermo restando quanto immanzi evidenziato”;

E CONVENGONO

di sottoscrivere il Contratto Collettivo Integrativo di Ente per il personale di qualifica non dirigenziale relativo all’anno 2019, nel testo che costituisce parte integrante del presente verbale.

PER L’AMMINISTRAZIONE

*10 febbraio 2021*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

PER LA PARTE SINDACALE

*[Signature]*  
UILM  
FPCGIL De Ruggeris Franconeri  
CISL FP M... Condorelli  
CISL FP AGEA Spina Chellini  
RSU CGIL  
RSU UIL  
RSU CGIL  
RSU CGIL  
RSU UIL  
RSU CGIL  
RSU CGIL  
RSU CGIL  
RSU CGIL  
RSU CGIL  
RSU CGIL

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO  
RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA PER LE  
EROGAZIONI IN AGRICOLTURA (AGEA)  
ANNO 2019

10 febbraio 2019  
h / k

am  
gch. mer<sup>3</sup>  
Q

## PREMESSO CHE

- il presente Accordo è stipulato in applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 ed è inerente all'utilizzazione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigente dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura (AGEA) per l'anno 2019;
- il citato Fondo Risorse Decentrate è stato determinato dall'Amministrazione con disposizione n.67 del 16 ottobre 2019, applicando l'articolo 76, commi 2 e 3 lettera a) e l'articolo 89, comma 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigenziale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018 e decurtando l'importo di € 650.000,00 destinato ai compensi per lavoro straordinario, non più ricompresi tra le voci di utilizzo del Fondo di cui all'art.77 del citato CCNL, come da indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato – IGOP con nota n.79554 del 24 aprile 2019;
- in data 24 gennaio 2020 è stato sottoscritto l'Accordo concernente le progressioni economiche relative all'anno 2019, a seguito di parere favorevole, con osservazioni, del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Tale Accordo recepisce, tra l'altro, la seguente osservazione della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP sulle progressioni economiche: *"la decorrenza giuridica ed economica delle stesse non può essere anteriore al primo gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria"*. Conseguentemente, la relativa spesa dovrà essere introdotta a valere dall'anno 2020 sulle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del corrispondente Fondo Risorse Decentrate;

### LE PARTI CONVENGONO:

#### Articolo 1 Campo di applicazione e durata

Il contratto collettivo nazionale integrativo (CCNI) si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dell'Agenzia per le Erogazioni in Agricoltura con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in posizione di comando presso l'Agea, esclusi i dirigenti, e concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.

10 febbraio 2021  
f m

mer amr  
9  
gcl.

Articolo 2  
Fondo Risorse Decentrate 2019

Per l'anno 2019, tenuto conto di quanto esposto in premessa, il Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale dell'Agenzia ammonta ad €. **3.238.641,70**.

Le parti concordano che l'importo sopra indicato sia destinato a finanziare, per l'anno 2019, i seguenti istituti:

1. € 365.460,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione, per l'anno 2019, dell'indennità di ente, di cui all'art.35 del CCNL Enti Pubblici non Economici 1/10/2007, come previsto all'articolo 89, comma 1, lettera a) del CCNL del comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018;
2. € 1.064,41 per la copertura degli oneri per i passaggi dall'area A all'area B;
3. € 401.575,73 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree (anni 2001 – 2005 – 2006 – 2008 – 2010);
4. € 190.091,33 per la copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree anno 2017;
5. € 6.000,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dell'indennità per le seguenti specifiche attività:
  - al personale che svolge compiti di conduzione automezzi è attribuito un compenso mensile di € 120,00 per dodici mensilità, commisurati alle giornate di effettivo servizio;
  - al personale addetto al maneggio valori (eonomo e vice-eonomo) è attribuito un compenso mensile di € 100,00 per dodici mensilità.
6. € 803.040,00 per la copertura degli oneri destinati alla corresponsione dell'indennità di flessibilità organizzativa in favore del personale in servizio presso l'Agea, che aderisce a tale istituto. Tale indennità è finalizzata all'attuazione di un modello logistico aziendale coerente con le esigenze operative ed organizzative dell'Ente, consistenti in maggiore flessibilità e più ampia copertura dell'orario di servizio. Il personale interessato dovrà comunicare la propria adesione all'inizio di ogni anno solare, indicando il giorno della settimana in cui intende assicurare la prestazione. Eventuali modifiche della giornata prescelta potranno essere comunicate all'inizio di ciascun quadrimestre solare. L'indennità di flessibilità organizzativa, da erogarsi con cadenza mensile e basata sull'area di appartenenza, è la seguente:  
€ 320,00 lordi per l'Area C;  
€ 280,00 lordi per le Aree A e B;  
ed è attribuita per le seguenti prestazioni:

*Roberto febbraio 2021*

*ulu*

*ent*  
*gr*  
*gcl.*  
*pa*  
*5*  
*8*



- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per otto ore mensili, con copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali e assicurando un numero di quattro prestazioni aggiuntive (di due ore ciascuna) previste nel mese;

ovvero

- disponibilità alla reperibilità da parte del dirigente, per quattro prestazioni aggiuntive nell'arco del mese, oltre l'ordinaria prestazione di lavoro giornaliera, con conseguente articolazione del servizio in orari di lavoro disagiati, da comprovare con specifica reportistica sulle attività richieste, validata dal Dirigente.

Ad un contenuto contingente di personale delle aree, pari a un numero massimo di 32 unità individuate dai Capi Area dell'Agenzia, proporzionalmente al numero dei dipendenti assegnati, anche con possibilità di rotazione, è riconosciuto, in relazione alle seguenti prestazioni:

- protrazione oltre l'orario di lavoro ordinario per sedici ore mensili, con copertura dell'orario di servizio in coerenza con gli obiettivi istituzionali e assicurando un numero di otto prestazioni aggiuntive (di due ore ciascuna) previste nel mese;

anche il seguente differenziale di indennità di flessibilità organizzativa, basato sull'area di appartenenza:

€ 180,00 lordi per l'Area C;

€ 120,00 lordi per le Aree A e B.

E' consentito il recupero fino ad un massimo di otto prestazioni aggiuntive non eseguite/anno. L'assenza dal servizio per ferie o per qualsiasi altra causa in uno dei giorni programmati per la prestazione aggiuntiva non fa venir meno la possibilità del recupero della prestazione aggiuntiva non eseguita, fermo restando l'obbligo di effettuare tale prestazione entro il mese successivo, fatta eccezione per il caso di malattia protrattasi per l'intero mese destinato al recupero. Ai fini del recupero della prestazione, è consentito l'utilizzo della/le giornata/e prescelta/e per la protrazione, una volta completato, per il mese corrente, l'obbligo derivante dall'adesione all'istituto in questione.

L'assenza dal servizio per ferie e malattia, per periodi minimi di una settimana, anche nel caso di contiguità tra le due tipologie, nonché le festività che coincidono con il giorno indicato per la prestazione aggiuntiva e l'adesione allo sciopero da parte di una o più Organizzazioni sindacali non concorrono alla decurtazione delle otto possibilità di recupero (bonus) a disposizione nell'anno. Resta confermato l'obbligo di effettuare la prestazione entro il mese successivo.

Nel caso di malattia, il recupero delle prestazioni non rese va effettuato entro il mese successivo alla ripresa del servizio; nel caso di malattia superiore ai 30 giorni sarà possibile il

*1* *Allo febbraio 2021*

*OT*  
*501*  
*OT*  
*OT*  
*OT*  
*OT*

recupero delle prestazioni, riferite ad un massimo di tre mesi, entro i due mesi successivi alla ripresa del servizio.

E' consentito l'utilizzo di banca ore e permessi a vario titolo nelle ore antimeridiane (ore 12.30) della giornata in cui si effettua la prestazione aggiuntiva. Qualsiasi permesso, utilizzato nelle ore postmeridiane e non recuperato nella medesima giornata, inficia la validità della stessa protrazione.

Il personale in missione o in servizio fuori sede, nelle giornate in cui è prevista la prestazione aggiuntiva, dovrà dimostrare con documentazione giustificativa, validata dal Dirigente, di aver svolto l'orario utile alla corresponsione dell'indennità.

Il personale in aspettativa non retribuita, a qualsiasi titolo, non può recuperare le giornate di prestazione aggiuntiva perse.


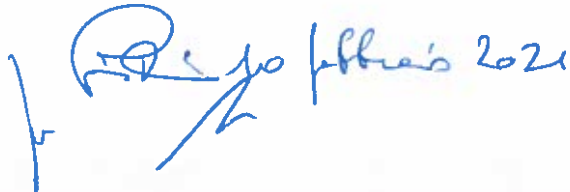
L'indennità di flessibilità organizzativa è corrisposta per 12 mesi, salvo i casi di riduzione conseguenti alla mancata prestazione.








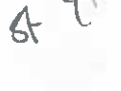
L'istituto della flessibilità organizzativa, nella sua articolazione, necessita di una completa rivisitazione nella contrattazione integrativa per l'anno 2020 - tenuto conto che è in vigore da un decennio - per adeguarlo ad eventuali mutate situazioni nell'organizzazione del lavoro e dell'orario. Occorrerà, pertanto, prevedere anche il riassorbimento delle indennità già erogate nell'anno 2020.

L'indennità base può essere percepita anche dal personale in part-time verticale, in proporzione alla retribuzione in godimento e ferme restando le prestazioni previste; l'indennità può essere percepita dal personale in part-time verticale con attività lavorativa resa su mesi interi, limitatamente al periodo di svolgimento della stessa.

Per il personale in part-time verticale, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 77, comma 2, lettera c) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, è consentita, in alternativa, l'adozione di un'articolazione della prestazione lavorativa con svolgimento della flessibilità su due giorni/settimana con orario 9.00 - 17.12 e pausa pranzo dalle ore 13.00 alle ore 14.00, con un'indennità relativa a tali giornate pari a € 25,00/dì.

7. € 129.100,00 per la copertura degli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi per le posizioni organizzative - disciplinate dal CCNL del comparto Enti pubblici non Economici e confermate dall'articolo 96 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-2018 - attribuibili a personale in servizio presso l'Agenzia, da erogarsi su base mensile per tredici mensilità. Le parti, altresì, convengono sulla seguente qualificazione e quantificazione delle posizioni organizzative:

  
 febbraio 2021

- posizione organizzativa corrispondente a funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, con indennità pari a € 2.582,28 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 1);
  - posizione organizzativa connessa ad attività – ivi comprese quelle informatiche – con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso dei titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni, con indennità pari a € 2.000,00 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 2);
  - posizione organizzativa connessa ad attività di staff, ispettiva o di vigilanza e controllo caratterizzata da elevata autonomia ed esperienza, con indennità pari a € 1.500,91 annui lordi per tredici mensilità (Tipologia 3).
8. € 5.016,20 per l'accantonamento TFR su indennità di ente;
9. Risorse destinate a produttività e legate al Sistema di misurazione e valutazione della performance in favore del personale in servizio presso l'AGEA:
- a) € 766.922,16 per la copertura degli oneri connessi al Compenso Individuale di Produttività. Il compenso è legato esclusivamente alla valutazione del contributo individuale, effettuata mediante la scheda di valutazione del dipendente interessato, prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Agenzia. Il compenso è riservato ai dipendenti in servizio presso l'Agenzia che ricevano nell'anno di erogazione una valutazione dell'apporto individuale non inferiore a 9/20. Il Compenso Individuale di Produttività sarà erogato in misura percentuale variabile, corrispondente al punteggio di valutazione conseguito, come da tabella che segue:

Punteggio valutazione	Percentuale di erogazione del Compenso Individuale di Produttività
Da 16 a 20	100%
Da 12 a 15	75%
Da 9 a 11	50%
Da 0 a 8	0%

Di tale compenso una parte verrà erogata, in corso d'anno, sulla base degli esiti della verifica effettuata con scheda di valutazione individuale quadrimestrale - predisposta dai dirigenti entro 10 giorni dalla chiusura del quadrimestre di riferimento, e tempestivamente sottoposta dal dirigente dell'Ufficio al dipendente che firmerà per presa visione, in applicazione della precedente tabella - e in base all'effettiva presenza in servizio, in linea con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le misure massime previste dalla seguente tabella:

*Handwritten notes and signatures:*  
 1. [Signature]  
 2. [Signature]  
 3. [Signature]  
 4. [Signature]

*Handwritten notes and signatures:*  
 5. [Signature]  
 6. [Signature]  
 7. [Signature]  
 8. [Signature]  
 9. [Signature]  
 10. [Signature]



Posizione economica	Importo massimo erogabile a seguito di valutazione quadrimestrale
C5	€ 1.784,00
C4	€ 1.704,00
C3 – C2 – C1	€ 1.680,00
B3 – B2 – B1 – A3	€ 1.640,00

Il saldo, erogabile con le medesime modalità e importi delle quote quadrimestrali, è legato alla scheda di valutazione individuale annuale complessiva, sui cui esiti verrà conguagliato l'importo annuo spettante.


Per i dipendenti in part-time gli importi della tabella sono rapportati alle percentuali di prestazione lavorativa.


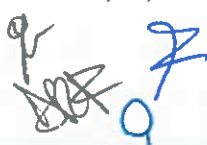

In occasione di progressioni all'interno delle aree a decorrere dall'anno 2017, il Compenso Individuale di Produttività riassume prioritariamente la quota di incremento fissata per le stesse dal contratto integrativo. Pertanto, l'importo destinato a tale istituto è ridotto della somma di cui al precedente punto 4,

- b) € 399.260,31 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività collettiva;
- c) € 171.111,56 per la corresponsione dei compensi correlati alla produttività individuale, correlata congiuntamente sia ai risultati di ufficio che al contributo individuale, secondo i criteri di valutazione del perseguimento degli obiettivi dell'Ente e individuali, nel rispetto della vigente normativa in materia e del Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Nell'attribuzione della valutazione relativa alla produttività individuale, l'attribuzione della valutazione di "eccellente" non può superare la percentuale del trenta per cento del personale in servizio presso ogni ufficio dirigenziale di seconda fascia, presidio non dirigenziale o struttura di supporto. Gli eventuali arrotondamenti o le eccellenze non attribuite per ufficio, ferma restando la percentuale del 30%, verranno calcolati a livello di Area. La maggiorazione del premio individuale, prevista dall'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2016-18, è attribuita, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, a n. 5 unità di personale, individuate dai direttori di Area tra il personale cui è stata riconosciuta la valutazione più elevata, in proporzione al numero di dipendenti assegnato a ciascuna Area.

Tutte le eventuali somme non erogate, a valere sul Fondo Risorse Decentrate, sono riassegnate alla produttività individuale ed alla produttività collettiva dell'anno di riferimento nella rispettiva misura del trenta e settanta per cento.

Riguardo alle prestazioni di lavoro straordinario, determinate dall'Amministrazione e con risorse appostate su apposito capitolo del bilancio di previsione 2019 nell'importo di € 650.000,00, ai sensi

*10 febbraio 2021*  


*amr*  
  
  


dell'articolo 25 del vigente CCNL Funzioni centrali, le parti intendono tener conto delle difficoltà operative di gran parte degli uffici, dovute alle particolari tipologie degli adempimenti di competenza, anche in relazione ai rapporti con gli organismi propri dell'Unione Europea e con i soggetti interessati del settore agricolo, convenendo sulla possibilità di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, fissato in 200 ore annue dal comma 3 del citato articolo 25, comunque nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 17, comma 2 del vigente CCNL, nonché dell'ammontare complessivo dello stanziamento di bilancio individuato per tale compenso. Tale elevazione, specificamente motivata, è riservata al personale autorizzato dai Direttori di Area, in correlazione alle necessità evidenziate dai singoli uffici.

### Articolo 3

#### Rinvio discussione ulteriori tematiche contrattuali




Le parti concordano che si procederà all'attivazione di sessioni negoziali per la completa definizione degli aspetti normativi del contratto integrativo.

### Articolo 4





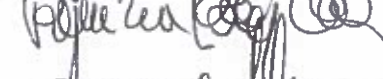

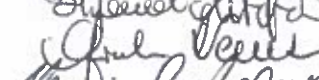


#### Clausola di salvaguardia

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora, nel corso della validità del presente contratto, intervenissero integrazioni e/o modificazioni di carattere legislativo o contrattuale, le stesse saranno oggetto di analisi congiunta e recepimento nel contratto integrativo.

LA DELEGAZIONE AMMINISTRATIVA


 20 febbraio 2021  
  


LA DELEGAZIONE SINDACALE

UIL-PA   
FPCGIL De Reggieri Francesco  
CISL FP Mauro Condore  
CISL FP AGEA Giurini Chiklun  
RSU CGIL   
RSU UIL   
RSU CGIL   
RSU UIL   
RSU CGIL   
RSU CGIL   
RSU CGIL   
RSU CGIL 

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE anno 2019

	Importi	
Quota iscritta sui pertinenti capitoli del bilancio di previsione 2019	Indennità di ente	€ 365.460,00
	Passaggi dall'area A all'area B	€ 1.064,41
	Progressioni economiche 2001-2005-2006-2008-2010	€ 401.575,73
	Progressioni economiche 2017	€ 190.091,33
	Previsione risorse da destinare a specifiche attività	€ 6.000,00
	Previsione risorse da destinare all'indennità di flessibilità organizzativa	€ 803.040,00
	Previsione risorse da destinare alle posizioni organizzative	€ 129.100,00
	Accantonamento TFR (indennità di ente)	€ 5.016,20
	Risorse destinate a produttività e legate a valutazione:	
	1) Compenso individuale di produttività	€ 766.922,16
	2) Previsione risorse da destinare alla produttività collettiva;	€ 399.260,31
3) Previsione risorse da destinare alla produttività individuale correlate congiuntamente ai risultati di ufficio e al contributo individuale	€ 171.111,56	
<b>FRD 2019</b>	<b>€ 3.238.641,70</b>	

*10 febbraio 2021*  


*11*  
  
  
