



**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

\*\*\*

SOTTOSCRIZIONE IN VIA DEFINITIVA  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PER GLI ANNI 2021-2023 - AGGIORNAMENTO 2022

- L'anno **duemilaventidue**, addì **dodici**, del mese di **dicembre**, alle ore **10.00**, si sono riuniti:
- da una parte, la delegazione trattante di parte pubblica, in composizione collegiale secondo quanto deliberato con provvedimento della Giunta Comunale n. 107 del 20 ottobre 2022:
    - o Dott. Giulio Catti, Segretario Comunale, presidente;
    - o Sig.ra Luciana Bosticco, Responsabile del settore amministrativo, componente;
    - o Dott. Giovanni Mancini, Responsabile del settore finanziario, componente, oggi assente in sede ma presente in servizio.
  - dall'altra parte, la delegazione trattante di parte sindacale che vede la presenza dei seguenti signori:
    - o Barbero Nadia, nella sua qualità di rappresentante sindacale unitario;
    - o Sarra Andrea, nella sua qualità di rappresentante sindacale unitario;

Sono assenti, benché regolarmente convocati, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative FP C.G.I.L. – O.T. di Torino, C.I.S.L. FP – O.T. di Torino, U.I.L. – F.P di Torino e CSA RR. e AA.LL. – O.T. di Torino.

Il rappresentante territoriale del sindacato U.I.L. - F.P., Maurizio Cutaia, ha preannunciato che, pur non riuscendo a essere presente alla seduta odierna, sottoscriverà l'accordo, conforme a quanto da lui già sottoscritto in sede di preintesa, in uno dei prossimi giorni.

Su accordo dei presenti, l'incarico di verbalizzazione della seduta viene espletato dal rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Giulio Catti.

Le parti:

- premesso che in data 24 novembre 2022 si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale al fine di definire, in sede di preintesa:
  - o La contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2021-2023 – aggiornamento e utilizzo per l'anno 2022 delle risorse decentrate di cui all'art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- visto l'accordo sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica, dalle OO.SS. e dalla R.S.U., come da documentazione agli atti dell'amministrazione e trasmessa alla parte sindacale, nonché allegata al presente contratto sotto la lettera "A";
- dato atto che l'accordo sopra menzionato è stato sottoposto all'attenzione del Revisore dei Conti del Comune di Candiolo, il quale, nel prendere atto del suo contenuto, ha espresso parere favorevole riguardo alla compatibilità degli oneri ivi indicati con i vincoli di bilancio;
- preso atto che, relativamente agli oneri derivanti dall'accordo per l'anno 2022, sussiste a copertura apposito stanziamento del bilancio di previsione 2022-2024, esecutivo ai sensi di legge, in quota competenza dell'anno 2022;
- preso atto che approvato l'accordo sopra indicato è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 5 dicembre 2022, immediatamente esecutiva, con la quale se ne è anche autorizzata la sottoscrizione in via definitiva;









**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

TUTTO CIO' PREMESSO  
CON IL PRESENTE ATTO  
LE PARTI STESSE

Sottoscrivono in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'intestazione, risultante dalla documentazione qui allegata sotto la lettera "B" – contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Candiolo per gli anni 2021-2023 - aggiornamento 2022 – quale parte integrante e sostanziale del presente atto.





**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

Handwritten initials and signature in the top right corner.

Handwritten signature in the top right corner.

Allegato "A" al verbale in data 12 dicembre 2022 – Verbale di preintesa sottoscritto il 24.11.2022

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA – ANNI 2021-2023 -  
AGGIORNAMENTO 2022**

\*\*\*

L'anno **duemilaventidue**, addì **ventiquattro**, del mese di **novembre**, alle ore 11:00, previa convocazione scritta regolarmente recapitata e a seguito di precedente seduta di contrattazione tenutasi il quattordici novembre 2022 alle ore 14.00, si sono riuniti presso la sala Giunta del Municipio di Candiolo:

Handwritten signature 'LB' on the right side of the page.

Handwritten signature 'AG' on the right side of the page.

- da una parte, la delegazione trattante di parte pubblica, in composizione collegiale secondo quanto deliberato con provvedimento della Giunta Comunale n. 107 del 20 ottobre 2022:
  - o Dott. Giulio Catti, Segretario Comunale, presidente;
  - o Sig.ra Luciana Bosticco, Responsabile del settore amministrativo, componente;
  - o Dott. Giovanni Mancini, Responsabile del settore finanziario, componente.
- dall'altra parte, la delegazione trattante di parte sindacale che vede la presenza dei seguenti signori:
  - o Barbero Nadia, nella sua qualità di rappresentante sindacale unitario;
  - o Cutaia Maurizio, nella sua qualità di rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale U.I.L – F.P.

Sono assenti, benché regolarmente convocati, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative FP C.G.I.L. – O.T. di Torino, C.I.S.L. FP – O.T. di Torino e CSA RR. e AA.LL. – O.T. di Torino e il componente della R.S.U. Sarra Andrea, presente tuttavia alla precedente seduta del 14 novembre 2022.

Su accordo dei presenti, l'incarico di verbalizzazione della seduta viene espletato dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Giulio Catti.

Preso la parola, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica espone ai convenuti l'oggetto della presente riunione, vertente sulla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2021-2023 – aggiornamento e utilizzo per l'anno 2022 delle risorse decentrate di cui all'art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018. Dà atto in proposito delle direttive ricevute in tal senso dall'Amministrazione, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 20 ottobre 2022, esecutiva ai sensi di legge e pubblicata all'albo pretorio on-line, direttive che così riassume:

- a) le indennità previste dal vigente C.C.N.L. devono essere definite avendo a mente le mansioni effettivamente svolte dal personale dipendente e le concrete necessità organizzative dell'amministrazione comunale: in tale contesto, si potranno mantenere le indennità già definite con le precedenti contrattazioni (turno, ufficiale stato civile/anagrafe, elettorale);
- b) si valuti l'opportunità di procedere a eventuali ulteriori progressioni economiche orizzontali per l'anno corrente, tenendo in considerazione l'entità della quota libera del fondo e l'esigenza di sostenere la quota di fondo destinata alla remunerazione della performance: in considerazione della riduzione della quota libera di parte stabile conseguente alla contrattazione 2021 rispetto agli anni 2019 e 2020, perseguire un tendenziale parziale recupero di tale quota libera rispetto all'anno 2021;
- c) l'attribuzione della parte di fondo effettuata sulla base di obiettivi parametri di merito dovrà







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

NSG SF  
*[Handwritten signature]*

- impegnare l'intera eventuale somma che non sia già destinata a retribuire le progressioni economiche, l'indennità di comparto e le indennità di cui ai punti precedenti.
- d) si possa contrattare con le OO.SS. l'attribuzione di parte delle risorse destinate alla retribuzione della produttività individuale e organizzativa, per una quota corrispondente alle maggiori risorse messe a disposizione nella parte variabile del fondo con tale specifica destinazione, al raggiungimento di specifici obiettivi da inserire nel piano della performance 2021, da individuare appositamente con il successivo atto di approvazione cui già sopra si è rinviato;
- e) la parte normativa del contratto decentrato, relativa alle materie oggetto di contrattazione decentrata previste dall'art. 7, comma 4, lettere b) – z) del CCNL 2016-2018 firmato il 21/05/2018, e nei limiti di quanto di interesse di questa amministrazione; potrà riguardare in particolare i contenuti con riguardo ai quali, in sede di contrattazione decentrata per il triennio 2021-2023, le parti si erano riservate di procedere a eventuale revisione o aggiornamento anche nel corso del triennio di riferimento.

*[Handwritten signature]*

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica dà quindi atto che, con determinazione n. 5/408 del 3 novembre 2022, ha provveduto a costituire il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022. Il prospetto delle risorse così determinate è già stato pubblicato e trasmesso ai presenti.

*[Handwritten signature]*

Dopo di che, sentita la delegazione di parte sindacale, che conviene con quanto esposto dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica, si stabilisce, in preintesa, quanto segue:

1. l'ammontare delle risorse decentrate per l'anno 2022, da utilizzare per le politiche delle risorse umane e per la produttività, è quantificato, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, come da determinazione n. 5/408 del 3 novembre 2022, il cui prospetto allegato "A" si unisce anche al presente verbale quale sua parte integrante e sostanziale;
2. l'utilizzo delle medesime risorse per l'anno 2022 è concordato come da allegato "B" al presente verbale quale sua parte integrante e sostanziale;
3. a tale riguardo si precisa che i criteri adottati sono stati i seguenti, tenuto conto che l'importo complessivo delle risorse è contenuto nel limite di quelle quantificate per l'anno 2016, al netto delle maggiorazioni sulla parte stabile dovute all'applicazione dei successivi C.C.N.L. sottoscritti a livello nazionale e delle decurtazioni necessarie per garantire il rispetto del vincolo relativo al tetto complessivo di spesa per il trattamento accessorio del personale, con riferimento allo stesso anno 2016:

- impegnare le somme comunque dovute per le progressioni economiche già consolidate e per l'indennità di comparto corrispondente all'inquadramento del personale destinatario;
- attribuire l'indennità condizioni di lavoro nell'importo minimo di € 1,00 per giornata di effettivo servizio all'unità di personale operaio, come da previsione della parte normativa del CCDI 2021-2023, che viene confermata in tale parte;
- determinare l'importo complessivo stanziato per l'indennità di turno attribuita con la contrattazione decentrata in € 5.800,00, verificato che l'importo di € 7.000,00 previsto per l'anno trascorso risulta sovrabbondante nell'anno corrente alla luce delle liquidazioni effettuate nei primi nove mesi dell'anno e del fatto che a causa del pensionamento di una dipendente per diversi mesi vi è stata un'unità di personale in meno che fruisce dell'indennità stessa, e applicando per l'erogazione quanto





**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

RSU S...  
*[Handwritten signature]*

stabilito dalla parte normativa del CCDI 2021-2023;

- determinare l'importo complessivo stanziato per l'indennità di servizio esterno in € 950,00, a conferma dell'importo stanziato nel CCDI 2021, che anche a consuntivo si è rivelato adeguato al fabbisogno;
- non attribuire indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018, rilevando l'assenza di tali incarichi a conferma di quanto stabilito con l'art. 8, comma 2, del CCDI 2021-2023;
- determinare in € 350,00 lordi annui l'indennità legata a specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018 e dell'art. 8, comma 4, del CCDI 2021-2023, dando atto che vi è un'unica unità di personale non titolare di posizione organizzativa alla quale tali responsabilità e compiti sono stati attribuiti;
- precisare che le risorse così destinate, ai sensi delle linee di indirizzo sopra indicate, dovranno intendersi quali stime a preventivo, e che l'importo effettivo di destinazione sarà quantificato a consuntivo sulla base della quantificazione unitaria prevista nel CCDI 2021-2023 – parte normativa –, del numero di unità di personale effettivamente destinatarie, dell'eventuale riproporzionamento su base d'anno ovvero del numero di giornate di servizio / turno con riferimento alle quali le sopra indicate indennità effettivamente spetteranno sempre sulla base del CCNL di comparto e del CCDI 2021-2023 – parte normativa. Corrispondentemente, la quota di fondo destinata all'incentivazione della produttività organizzativa e individuale potrà essere, a consuntivo, ricalcolata in aumento o in riduzione a valle della definitiva quantificazione degli importi da destinare alle voci sopra indicate;
- prevedere nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno corrente in un numero complessivo di quattro, di cui due per personale di categoria C e due per personale di categoria D, tutte con decorrenza dal 1° luglio 2022, determinando in tal modo in € 2.503,10 l'importo massimo delle risorse di parte stabile da destinare a tale scopo per il corrente anno 2022 e in € 5.006,20 l'importo massimo delle risorse di parte stabile da destinare a tale scopo per i successivi anni 2023 e seguenti, dando atto che tali progressioni anticipano al corrente anno anche quelle che sarebbero state previste per il successivo anno 2023 in ragione della recente approvazione del CCNL 2019-2021, e che pertanto nel prossimo anno 2023 non si prevede di attivare passaggi di livello;
- determinare in € 4.066,45 lo stanziamento di risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, specificando che:
  1. la puntuale individuazione degli obiettivi così oggetto di incentivazione è appunto rimessa al piano della performance o altro analogo strumento di programmazione della gestione;
  2. la somma di cui al presente punto confluisce nella destinazione ex CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) e b), della quale costituisce un

*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: [www.comune.candiolo.torino.it](http://www.comune.candiolo.torino.it)

e-mail: [segreteria@comune.candiolo.torino.it](mailto:segreteria@comune.candiolo.torino.it) - P.E.C.: [comune.candiolo.to@cert.legalmail.it](mailto:comune.candiolo.to@cert.legalmail.it)







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

Handwritten initials and signatures in the top right corner, including "RSU" and a large signature.

- “di cui”, non essendo più prevista dalla vigente contrattazione nazionale la apposita voce in precedenza prevista dall’art. 15, c. 5, del C.C.N.L. 01/04/1999;
3. la somma così determinata include l’incremento del fondo di € 866,45 effettuato con determinazione n. 5/408 del 3 novembre 2022, in accordo con gli indirizzi espressi dall’amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 20 ottobre 2022, in avvalimento della facoltà di cui all’art. 33, c. 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019 e in ragione dell’incremento del tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale per l’anno 2022, a sua volta dovuto all’aumento proporzionale delle unità di personale dipendente in servizio nel corrente anno rispetto all’anno di riferimento 2018;
    - determinare in ulteriori € 403,20 lo stanziamento di risorse per il conseguimento di obiettivi dell’ente legati alla rendicontazione SGATE, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale che ha effettivamente lavorato a tale attività, specificando che:
      1. la somma di cui al presente punto confluisce nella destinazione ex CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) e b), della quale costituisce un “di cui”, non essendo più prevista dalla vigente contrattazione nazionale la apposita voce in precedenza prevista dall’art. 15, c. 1, lett. k), e dall’art. 17, comma 2, lett. g), del C.C.N.L. 01/04/1999;
    - determinare quindi per differenza, e nel rispetto del principio sopra indicato, il fondo per premi correlati complessivamente alla performance organizzativa e individuale, specificando che presso l’ente il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede in ogni caso che la valutazione finale sia riferita a ciascun singolo dipendente, in parte in correlazione a obiettivi di performance organizzativa e in parte a obiettivi di performance individuale, in un importo pari a € 11.184,07;
    - dare atto che si rimanda a quanto previsto dalla parte normativa del CCDI 2021-2023 in merito ai criteri e alle modalità di differenziazione del premio individuale ai sensi dell’art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018;
  4. la quantificazione e l’utilizzo che precedono garantiscono il rispetto del limite di spesa meglio precisato nella sopra richiamata determinazione n. 5/408 del 3 novembre 2022;
  5. per quanto riguarda il riparto tra il personale titolare di P.O. dell’importo complessivamente destinato alle indennità di risultato, nel caso in cui il destinatario abbia assunto l’incarico di responsabilità organizzativa solo per una parte dell’anno il budget pro capite sarà corrispondentemente riproporzionato. Per il personale in servizio part-time invece non si procederà al riproporzionamento;
  6. in ragione della recente stipulazione del CCNL 2019-2021 a livello nazionale, le parti si incontreranno nel 2023 per verificare il contenuto del presente accordo integrativo, il quale ha comunque validità sino al 31 dicembre 2022 per la parte riguardante la destinazione delle risorse decentrate e sino al 31 dicembre 2023 per la parte normativa di seguito esposta;
  7. per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia espressamente alla contrattazione

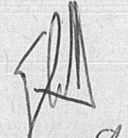
Handwritten initials and signatures on the right side of the page, including "RSU" and a large signature.






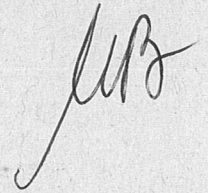
**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

nazionale ed a quella integrativa degli anni precedenti.

  
RSU S







[...]







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

Allegato "A" al verbale in data 24.11.2022

\*\*\*

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE**  
**ANNO 2022**

Allegato "A" alla determinazione n. 5 del 3 novembre 2022

**RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

\*\*\*

**La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 52.785,88
Risorse stabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 3.261,30
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 8.969,93
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017	€ 11.430,11
<b>Totale risorse</b>	<b>€ 76.447,22</b>

**Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

**Risorse consolidate**

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL di comparto per il periodo 2016-2018, in € 52.017,59. Tale è l'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal revisore dei conti in occasione della contrattazione collettiva decentrata relativa a tale annualità, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

**Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl**

Sono stati effettuati i seguenti incrementi, non soggetti al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) – € 83,20 per ventuno unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 1.747,20
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. b) – incrementi contrattuali a regime per posizioni economiche	€ 1.514,10

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO

tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: [www.comune.candiolo.torino.it](http://www.comune.candiolo.torino.it)

e-mail: [segreteria@comune.candiolo.torino.it](mailto:segreteria@comune.candiolo.torino.it) - P.E.C.: [comune.candiolo.to@cert.legalmail.it](mailto:comune.candiolo.to@cert.legalmail.it)





**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

*Handwritten signature and initials*

E' stato inoltre effettuato il seguente incremento, soggetto al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. c) – R.I.A. dipendenti cessati anno 2019 e anteriori	€ 768,29

**Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. a) – sponsorizzazioni, contributi da privati, etc.	€ 403,20
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. b) – piani triennali razionalizzazione spesa	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. c) – risorse da specifiche disposizioni di legge	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. e) – risparmi da straordinario	€ 14,76
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. h) – 1,2% monte salari 1997	€ 4.500,28
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. i) – conseguimento obiettivi dell'ente	€ 4.561,56
Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016	€ 6.189,50
Incentivi per recupero entrate ex art. 1, c. 1091, L. n. 145/2018	€ 5.225,85
Altro	€ 0,00

*Handwritten signature*

**Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo**

**Tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale**

L'importo di € 61.401,03, pari al fondo delle risorse decentrate – parte stabile e variabile – costituito per l'anno 2016, è preso in considerazione ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. A tale importo, per lo stesso fine, si aggiunge l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2016, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 59.320,15. Il tetto di spesa base per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, è quindi complessivamente pari a € 120.721,18. Tale importo deve essere riproporzionato sulla base del numero di dipendenti in servizio nell'anno 2022 in rapporto allo stesso numero per l'anno 2018, considerando pro quota i part-time e i dipendenti cessati prima del 31 dicembre o assunti dopo il 1° gennaio nei due anni di riferimento. Nel 2022 i dipendenti in servizio così conteggiati sono 19,85, mentre nel 2018 erano 19,46. Il limite deve quindi essere proporzionalmente incrementato di € 1.361,56, per il cui il tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale per l'anno 2022 è di € 122.082,74.







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

*Handwritten signature and initials*

Per l'anno 2022, al fondo tendenziale soggetto a limite, pari a € 52.785,88 in parte stabile più € 8.969,93 in parte variabile, e così per complessivi € **61.755,81**, occorre aggiungere l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2022, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € **61.300,00**. Il trattamento accessorio del personale soggetto a limite, così complessivamente determinato, è quindi pari a € **123.055,81**.

Pertanto, per rispettare il limite del tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, tenuto conto dell'effettuazione di una decurtazione di € 183,90 sul fondo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale titolare di posizione organizzativa, occorre effettuare una decurtazione di € 789,17 sulla parte variabile soggetta a limite del fondo.

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.047,18
Risorse variabili	€ 20.400,04
<b>Totale fondo tendenziale</b>	<b>€ 76.447,22</b>
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
Decurtazione risorse variabili	€ 789,17
<b>Totale decurtazioni fondo tendenziale</b>	<b>€ 789,17</b>
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 56.047,18
Risorse variabili	€ 19.610,87
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 75.658,05</b>

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Quota dei proventi delle sanzioni per violazioni delle norme del codice della strada da destinare al Fondo assistenziale e previdenziale per il personale della polizia Municipale ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5 del D.Lgs.n.285/1992 e dell'art. 56 quater del CCNL 2016-2018.

Tali voci non sono comunque soggette al rispetto del limite di spesa del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017.

[...]





**COMUNE DI CANDIOLO**  
Città Metropolitana di Torino

*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*

Allegato "B" al verbale in data 12 dicembre 2022 – C.C.D.I. per il triennio 2021-2023 -  
aggiornamento 2022

\*\*\*

**COMUNE DI CANDIOLO**

*Handwritten signature*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

**ANNI 2021-2023  
AGGIORNAMENTO 2022**

*Handwritten signature*

**CONTRATTO CON VALIDITA' SINO AL 31/12/2023**

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO  
tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108  
sito INTERNET: [www.comune.candiolo.torino.it](http://www.comune.candiolo.torino.it)  
e-mail: [segreteria@comune.candiolo.torino.it](mailto:segreteria@comune.candiolo.torino.it) - P.E.C.: [comune.candiolo.to@cert.legalmail.it](mailto:comune.candiolo.to@cert.legalmail.it)







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1 - Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

**Articolo 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Candiolo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso per le parti con questo incompatibili.

**Articolo 3 - Durata - applicazione**

1. Il presente CCDI ha durata triennale dal 01.01.2021 fino al 31.12.2023. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse,

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

**Articolo 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. Il fondo è costituito come da prospetto allegato "A" al presente contratto, valido per l'anno 2021. Sullo stesso modello saranno costituiti i fondi relativi agli anni successivi. Ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, le parti concordano sull'integrazione della componente variabile del fondo sino all'importo massimo corrispondente all'1,2%, su base annua, del monte salari dell'anno 1997.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - a. progressioni economiche nella categoria;
  - b. indennità di comparto;
  - c. indennità ex VIII livelli.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le





**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Le parti concordano che la parte prevalente del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
6. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

**Articolo 5 - Premi collegati alla performance organizzativa**

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di Responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il sistema di valutazione dell'ente determina la percentuale minima di raggiungimento dell'obiettivo a seguito del quale l'ente procede al riconoscimento del premio nonché delle fasce di performance individuale.

**Articolo 6 - Premi collegati alla performance individuale**

1. La performance individuale, di cui all'articolo 9 del D.Lgs. n. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte della competente Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 60%.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa all'erogazione del premio correlato alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. In questo caso, il tempo di permanenza minimo per accedere alla produttività è quantificato in tre mesi.
6. Non ha diritto alla partecipazione al premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

Handwritten signatures and initials in the top right corner, including a large signature that appears to be 'M'.

7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, calcolato proporzionalmente alla durata di eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui sopra, individuando un budget pro-capite.
8. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. Il numero di dipendenti a cui tale maggiorazione deve essere assegnata, in ragione del limitato numero di dipendenti dell'ente e per non ridurre a livelli impercettibili l'entità di tale maggiorazione, è determinato in una unità.
9. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
  - valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
  - valutazione tra il **60%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
  - valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di premio.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **95%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%**.

**Articolo 7 - Indennità di turno**

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 il Comune di Candiolo ha istituito, in relazione alle proprie esigenze organizzative, turni di lavoro consistenti in un'effettiva rotazione del personale in prestabiliti articolazioni giornaliere.
2. La struttura comunale che ad oggi effettua orari di lavoro con turni in servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore è il Settore Polizia locale.
3. L'erogazione dell'indennità di turno avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile.
4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018.

**Articolo 8 - Indennità per specifiche responsabilità**  
**(art. 70-quinquies, cc. 1 e 2, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.
3. Si prende atto dell'assenza di tali incarichi e si rinvia pertanto ad un momento successivo l'eventuale disciplina e quantificazione dell'indennità in questione.
4. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, c. 2, del CCNL 2018, al personale cui sono attribuite le qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale viene riconosciuta un'indennità di importo pari ad euro 350,00 annui lordi.

**Articolo 9 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza.





**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

*[Handwritten signatures and initials]*

L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". Considerata la realtà candiolese, in cui i vigili prestano servizio sia in ufficio che esternamente nella stessa giornata lavorativa, si individua "il personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa in servizi esterni di vigilanza" nel personale che ordinariamente presta più del 50% del proprio tempo lavoro in servizi esterni di vigilanza. Individuato tale personale, l'indennità sarà riconosciuta per le sole giornate in cui la prestazione sia stata resa effettivamente in servizi esterni per una durata superiore al 50% dell'orario giornaliero.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL.
3. Considerate sia le limitate risorse a disposizione, che il carattere misto della prestazione come sopra meglio specificato, si concorda di quantificare l'indennità giornaliera in oggetto nella misura di un euro.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità e la relativa erogazione avverranno su base annuale, a seguito di rendicontazione del Responsabile del Settore Polizia locale trasmessa al Settore Gestione del Personale.

**Articolo 10 – Indennità di condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)**

1. Le parti convengono sul qualificare come attività esposta a rischi quella prestata dal personale operaio in servizio presso il Settore tecnico.
2. L'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 viene quantificata in euro uno e centesimi zero per ciascun giorno di effettiva prestazione dell'attività esposta a rischi di cui al precedente comma.
3. Per quanto non innovato dal presente articolo continua ad applicarsi l'articolo 8 del CCDI 2018-2020, cui si fa espresso rinvio.

**Articolo 11 - Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 68, comma 2, lettera j), del CCNL 2016-2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
3. Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato del Comune di Candiolo che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita della decorrenza della progressione economica:
  - a. Aver maturato almeno 12 mesi di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Candiolo;
  - b. Essere in possesso di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi;
4. I suddetti requisiti devono essere posseduti cumulativamente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.
5. Non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

provvedimenti disciplinari, nel biennio antecedente la decorrenza della progressione economica, superiore al richiamo scritto e coloro che nel medesimo biennio hanno ricevuto una valutazione negativa.

6. La procedura selettiva consiste nella formazione di graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.
7. Nel caso in cui si presentino pari merito, si darà precedenza al dipendente più anziano di età.
8. La graduatoria viene approvata con determinazione del Segretario generale ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.
9. È stabilito in 10 giorni, decorrenti dalla data di pubblicazione della graduatoria, il termine entro cui il dipendente può presentare ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso.
10. Entro 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, il Segretario generale prende in esame i ricorsi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettare gli stessi.
11. Le progressioni orizzontali saranno attribuite con decorrenza dal 1° gennaio 2020 secondo l'ordine della graduatoria, prevedendo nell'ordine che i risparmi eventualmente prodotti dalla categoria più bassa confluiscono ad alimentare la categoria più alta, fino all'esaurimento delle risorse stabili destinate a tale istituto per l'anno di riferimento, gli ulteriori residui non sufficienti a progressioni verranno conglobati con la produttività.
12. La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.
13. Le parti concordano in sede di contrattazione integrativa le quote di parte stabile suddivise per categoria da utilizzare per le progressioni economiche dei dipendenti del Comune di Candiolo.
14. L'ordine è determinato dalla somma dei punteggi attribuiti ai diversi fattori di valutazione come di seguito individuati.
  - a. Risultanze della valutazione di performance. max 85 punti. Media delle valutazioni del triennio precedente l'attribuzione della progressione economica orizzontale. La media triennale, espressa in centesimi, viene moltiplicata per il fattore 0,85.
  - b. Esperienza maturata. max 10 punti. Il punteggio si ottiene in base ai seguenti fattori:
    - i. numero di anni in servizio presso la Pubblica Amministrazione moltiplicato per il fattore 0,20 e fino ad un massimo di 3 punti;
    - ii. numero di anni di permanenza nella posizione economica al netto degli ultimi 2 anni (non valutabili in quanto requisito d'accesso) moltiplicato per il fattore 0,5 e fino ad un massimo di 7 punti:Per entrambi i sotto criteri, eventuali frazioni vengono considerate in dodicesimi.
  - c. Competenze certificate da percorsi formativi. max 5 punti. Vengono valutati solamente i seguenti titoli di studio:
    - i. Laurea triennale (punti 2 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);
    - ii. Laurea Specialistica, Laurea Magistrale, Laurea vecchio ordinamento (punti 3 se titolo di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento della decorrenza della progressione di carriera; punti 1,5 se di studio superiore rispetto a quelli





**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);

- iii. Master di primo livello punti 4;
- iv. Dottorato di ricerca o Master di secondo livello punti 5.

Lo stesso titolo di studio può essere considerato solo per la prima progressione acquisita e non sarà più utilizzabile per la partecipazione alle selezioni successive. In caso di possesso di più titoli di studio viene utilizzato quello che attribuisce il punteggio più alto.

15. Per il 2022 si prevede il coinvolgimento del personale in servizio appartenente alle categorie C e D. Di seguito si indicano le risorse a disposizione - importo relativo a sei mesi, in quanto la decorrenza delle progressioni previste per il corrente anno è determinata nel 1° luglio 2022:

Categoria B - n. 0 dipendenti	euro destinati	0,00
Categoria C - n. 2 dipendenti	euro destinati	705,40
Categoria D - n. 2 dipendenti	euro destinati	1.797,70
totale	Euro	2.503,10

**TITOLO IV - ALTRE DISPOSIZIONI**

*Handwritten signature in the middle right margin.*

**Articolo 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo delle unità di personale titolari di Posizione Organizzativa e del numero di mesi nei quali ciascuna di esse ha ricoperto le funzioni di responsabilità. A tal fine, ogni frazione di mese conta come intero se la Posizione Organizzativa è stata ricoperta per almeno 16 giorni, mentre in caso contrario non è considerata. Il budget destinato annualmente alla performance viene suddiviso per il numero delle unità di personale di cui sopra e per il numero di mensilità in cui ciascuna di esse ha esercitato le funzioni di responsabile, individuando quindi un budget pro-capite proporzionato al periodo di titolarità della Posizione Organizzativa.
4. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
  - a. valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget individuale;
  - b. valutazione tra il 60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;







**COMUNE DI CANDIOLO**  
**Città Metropolitana di Torino**

*Handwritten signatures and initials in the top right corner, including 'MSU' and a large signature.*

- c. valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di premio.
5. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuiti alle valutazioni superiori al 90% .

**Articolo 13 - Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del CCDI 2018-2020, del CCDI 2019 per quanto applicabile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

*Handwritten signature in the bottom right corner.*





**COMUNE DI CANDIOLO**  
Città Metropolitana di Torino

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Fondo progressioni economiche orizzontali ex art. 68, c. 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 33.193,77
Fondo indennità di comparto ex art. 68, c. 1, del C.C.N.L. 21.05.2018 e art. 33, c. 4, del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 9.981,76
Fondo nuove progressioni economiche orizzontali anno 2022 ex art. 68, c. 2, lett. j), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 2.503,10
Fondo per specifiche responsabilità destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 0,00
Fondo per specifiche responsabilità e funzioni destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 350,00
Risorse da specifiche previsioni di legge ex art. 68, c. 2, lett. g), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 11.415,35
di cui Incentivi recupero entrate 2022	€ 5.225,85
Incentivi per funzioni tecniche	€ 6.189,50
Indennità di turno per personale PM	€ 5.800,00
Indennità di servizio esterno per personale PM	€ 950,00
Indennità di condizioni di lavoro Compenso per attività disagiate ed esposte a rischi, nonché per maneggio valori ex artt. 68, comma 2, lett. c), e 70 bis del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 280,00
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. a) e b), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 11.184,07
di cui Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 finanziati con risorse di parte variabile dell'amministrazione	€ 4.066,45
Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 finanziati con rimborsi SGATE	€ 403,20
Altri premi correlati performance organizzativa e individuale	€ 6.714,42
<b>TOTALE DELLE RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2022</b>	<b>€ 75.658,05</b>

*[Handwritten signature]*



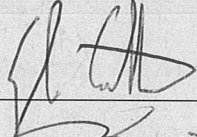


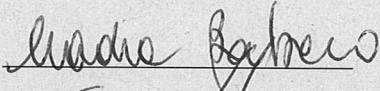
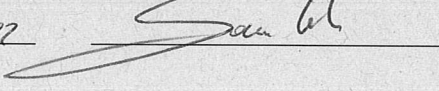




**COMUNE DI CANDIOLO**  
Città Metropolitana di Torino

\*\*\*

Letto, confermato e sottoscritto come in appresso:

	Data	Firma
Per la parte pubblica:		
Il Presidente Giulio Catti	<u>12/12/2022</u>	<u></u>
Il componente Luciana Bosticco	<u>12/12/2022</u>	<u></u>
Il componente Giovanni Mancini	<u>12/12/2022</u>	<u></u>
Per la parte sindacale:		
R.S.U. Nadia Barbero	<u>12/12/22</u>	<u></u>
R.S.U. Andrea Sarra	<u>12/12/2022</u>	<u></u>
Rappresentanti sindacali territoriali:		
U.I.L. - F.P. Maurizio Cutaia	_____	_____