



fl

[Handwritten signature]

COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

SOTTOSCRIZIONE IN VIA DEFINITIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER GLI ANNI 2018-2020 – AGGIORNAMENTO 2020

L'anno **duemilaventuno**, addì **quattordici**, del mese di **gennaio**, alle ore **12.30**, si sono riuniti:

- da una parte, la delegazione trattante di parte pubblica, in composizione collegiale secondo quanto deliberato con provvedimento della Giunta Comunale n. 94 del 8 ottobre 2020:
 - o Dott. Giulio Catti, Segretario Comunale e Responsabile reggente del settore finanziario, presidente;
 - o Sig.ra Luciana Bosticco, Responsabile del settore amministrativo, 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 Tosatto Mirella, nella sua qualità di rappresentante sindacale unitario;

Sono assenti, ma hanno preannunciato che aderiranno al contratto sottoscrivendolo in calce in un giorno successivo:

- o Sarra Andrea, 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 altresì 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.

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 9 e 12 novembre 2020 si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale al fine di definire, in sede di preintesa:
 - o Contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2018-2020 – quantificazione e utilizzo per l'anno 2020 delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018;
 - o Coda contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019 – articolo 11 del CCDI siglato in data 19 settembre 2019 recante "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.". Individuazione del budget pro capite per i casi in cui il Responsabile sia stato in servizio solo per una parte dell'anno ovvero a tempo parziale;
- 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 la dichiarazione a verbale fatta pervenire dal rappresentante della O.S. U.I.L. - F.P., già allegata all'accordo siglato in sede di preintesa e unito anche al presente verbale;
- 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;

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



- preso atto che, relativamente agli oneri derivanti dall'accordo per l'anno 2020, sussiste a copertura apposito stanziamento del bilancio di previsione 2020-2022, esecutivo ai sensi di legge, in quota competenza dell'anno 2020;
- preso atto che approvato l'accordo sopra indicato è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 142 del 28 dicembre 2020, immediatamente esecutiva, con la quale se ne è anche autorizzata la sottoscrizione in via definitiva;

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 "A" – contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Candiolo per gli anni 2018-2020 – aggiornamento 2020 – quale parte integrante e sostanziale del presente atto.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



[Handwritten signature]

Allegato "A" al verbale in data 14 gennaio 2021 – C.C.D.I. per il triennio 2018-2020 – aggiornamento 2020

COMUNE DI CANDIOLO

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

ANNI 2018-2020 – aggiornamento 2020

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CONTRATTO CON VALIDITA' SINO AL 31/12/2020

[Handwritten signature]



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 e durata

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 ed integra il CCDI 2018-2020 per gli istituti ivi disciplinati.
3. Il presente CCDI ha durata fino al 31.12.2020.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Articolo 3 - 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. 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 quote da destinare agli 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



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino





incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Articolo 4 - 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 collettiva 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 5 - 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.
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 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 



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



- del premio individuale. La percentuale dei dipendenti a cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 20% del personale partecipante al premio della performance individuale.
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 6 - 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 prestabilite articolazioni giornalieri.
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 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 visti 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 7 - 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 300,00 annui lordi.

Articolo 8 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. 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, a seguito di specifica sperimentazione nel 2019, si concorda anche per il 2020 di individuare "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%

Via Foscolo, 4 – 10060 CANDIOLO
tel. 011-99.34.807,8,9 – fax 011-9621108

sito INTERNET: www.comune.candiolo.torino.it

e-mail: segreteria@comune.candiolo.torino.it - P.E.C.: comune.candiolo.to@cert.legalmail.it



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



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 all'Ufficio Personale.

Articolo 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

1. A modifica di quanto stabilito dall'art. 8, comma 6, del CCDI 2018, 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. Quanto sopra vale a decorrere dall'anno 2019, a parziale modifica anche del CCDI relativo a tale anno.
4. Per quanto non innovato dal presente articolo continua ad applicarsi l'articolo 8 del CCDI 2018.

Articolo 10 - 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 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.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



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 60 punti. Media delle valutazioni del triennio precedente l'attribuzione della progressione economica orizzontale. La media triennale, espressa in centesimi, viene moltiplicata per il fattore 0,6.
 - b. Esperienza maturata. max 30 punti. Il punteggio si ottiene in base ai seguenti fattori:
 - i. numero di anni in servizio presso la Pubblica Amministrazione moltiplicato per il fattore 0,50 e fino ad un massimo di 10 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 1 e fino ad un massimo di 20 punti:Per entrambi i sotto criteri, eventuali frazioni vengono considerate in dodicesimi.
 - c. Competenze certificate da percorsi formativi. max 10 punti. Vengono valutati solamente i seguenti titoli di studio:
 - i. Laurea triennale (punti 4 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 2 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 6 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 3 se di studio superiore rispetto a quelli previsti per l'accesso alla categoria secondo la norma in vigore al momento dell'accesso in servizio);
 - iii. Master di primo livello punti 8;



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



iv. Dottorato di ricerca o Master di secondo livello punti 10.

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 2020 si prevede il coinvolgimento del personale in servizio appartenente alle categorie B e C, prevedendo di coinvolgere il personale di categoria D nell'anno 2021. Di seguito si indicano le risorse a disposizione:

Categoria B - n. 3 dipendenti	euro destinati 930,11
Categoria C - n. 4 dipendenti	euro destinati 3.157,03
Categoria D - n. 0 dipendenti	euro destinati 0,00
totale	Euro 4.087,14

TITOLO IV - ALTRE DISPOSIZIONI

Articolo 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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. Quanto sopra vale a decorrere dall'anno 2019, a parziale modifica del CCDI relativo a tale anno.
5. Per quanto non innovato dal presente articolo continua ad applicarsi, anche per l'anno 2020, l'articolo 11 del CCDI 2019.



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



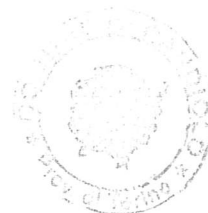
Articolo 12 - Disposizione finale

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.





COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino



UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
ANNO 2020

Fondo progressioni economiche orizzontali ex art. 68, c. 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 29.679,97
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	€ 8.343,27
Fondo nuove progressioni economiche orizzontali anno 2020 ex art. 68, c. 2, lett. j), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 4.087,14
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	€ 300,00
Indennità di turno per personale PM	€ 8.000,00
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	€ 12.329,75
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	€ 3.200,00
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	€ 220,40
Altri premi correlati performance organizzativa e individuale	€ 8.909,35

TOTALE DELLE RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2020 € 63.970,13



COMUNE DI CANDIOLO
Città Metropolitana di Torino

Letto, confermato e sottoscritto come in appresso:

	Data	Firma
Per la parte pubblica:		
Il Presidente	<u>14/01/2021</u>	<u>[Firma]</u>
Il componente	<u>14/01/2021</u>	<u>[Firma]</u>
Per la parte sindacale:		
R.S.U. Barbero Nadia	<u>14/01/2021</u>	<u>[Firma]</u>
R.S.U. Tosatto Mirella	<u>14/01/2021</u>	<u>[Firma]</u>
Adesioni successive al 14 gennaio 2021:		
R.S.U. Sarra Andrea	_____	_____
Rappresentanti sindacali territoriali:		
U.I.L. - F.P.	<u>15/01/2021</u>	<u>[Firma]</u>





Torino 10122
Piazza della Repubblica 6
tel. 011/4360616
011/4366629- 011/4361361
fax 011/5217851- 011/5212576
www.uilfpl.it/torino
email: torinoepiemonte@uilfpl.it

Torino, novembre '20



Al Segretario Comunale
Dott. Giulio CATTI
Alle R.S.U.
Comune di CANDIOLO
- SEDE -

Servizio: sindacale

Oggetto: dichiarazione a verbale contrattazione decentrata integrativa anno 2020

La scrivente O.S. UIL FPL, nel sottoscrivere il verbale di contrattazione integrativa anno 2020, precisa quanto segue: nella parte in cui si concorda di provvedere nel 2021 a progressioni per il personale di categoria D, non si esclude, in nessun modo, la possibilità di poter procedere a progressioni orizzontali anche per le altre categorie economiche aventi titolo, previa verifica fra le parti e nel rispetto delle risorse stabili disponibili.

La presente dichiarazione vuole essere una nota esplicativa e di chiarimento per evitare eventuali interpretazioni successive non conformi agli intenti intrapresi.

Cordiali saluti

Il Responsabile Territoriale
Uil Fpl Torino e Piemonte
Maurizio Cutaia

