



COMUNE DI BRUINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Triennio 2023-2025

Premesso che:

- in data 21 aprile 2023 è stata sottoscritta un'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per il triennio 2023-2025;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con verbale del 12 giugno 2023 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 58 del 15 giugno 2023 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 22 giugno 2023 ha avuto luogo l'incontro tra:
la delegazione datoriale nelle seguenti persone:

Elisabetta SCATIGNA	
Presidente/Segretario Comunale	PRESENTE
Diego BAZZUCCO	
Responsabile del Settore Affari Generali	PRESENTE
Bartolomeo DI NUZZO	
Responsabile del Settore Servizi Finanziari	PRESENTE

delegazione sindacale nelle seguenti persone:

Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL	PRESENTE
Roberto MASCOLO	Rappr. territoriale CISL	ASSENTE

Rossella D'AMBRA	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE
Tiziana CELLONE	RSU	PRESENTE
Gianfranco FALCOMER	RSU	PRESENTE
Remo RUGO	RSU	PRESENTE

LE PARTI

Al termine dell'incontro le parti **sottoscrivono definitivamente** il presente Contratto Collettivo Integrativo valevole per il triennio 2023-2025 per la parte normativa e per l'anno 2023 per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Articolo 1	<i>Quadro normativo e contrattuale</i>
Articolo 2	<i>Oggetto, campo di applicazione e durata</i>
Articolo 3	<i>Interpretazione autentica delle clausole controverse</i>
Articolo 4	<i>Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate. Anno 2023</i>
Articolo 5	<i>Criteri per utilizzo risorse disponibili</i>
Articolo 6	<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>
Articolo 7	<i>Progressioni economiche all'interno delle aree</i>
Articolo 8	<i>Obiettivi di performance</i>
Articolo 9	<i>Indennità di condizioni di lavoro</i>
Articolo 10	<i>Indennità per specifiche responsabilità</i>
Articolo 11	<i>Indennità al personale di Polizia Locale</i>
Articolo 12	<i>Differenziazione del premio individuale</i>
Articolo 13	<i>Compensi diretti ad incentivare la performance individuale</i>
Articolo 14	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</i>

Articolo 1

Quadro normativo e contrattuale.

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei C.C.N.L. del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo C.C.N.L.);
- b) il D.Lgs. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) il D.Lgs. 150/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";
- e) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 30/03/2023;
- f) C.C.N.L. comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06/07/1995, 13/05/1996, 31/03/1999, 1/04/1999, 14/09/2000, 22/01/2004, 9/05/2006, 11/04/2008, 31/07/2009, 21/05/2018.

Articolo 2

Oggetto, campo di applicazione e durata

Il presente CCI ha durata triennale, dal 01/01/2023 al 31/12/2025, per la parte normativa e durata annuale, per il solo 2023, per la parte relativa ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Esso si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, a tempo pieno e a tempo parziale.

Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dalla data di stipula formale del presente contratto, che avviene dopo aver acquisito l'autorizzazione da parte della Giunta.

Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Articolo 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Articolo 4

Costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate ANNO 2023

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione stessa.

Il fondo destinato per l'anno 2023 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Servizi Amministrativi e Informativi n. 158 del 03/04/2023 e n. 187 del 21/04/2023, assunte secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 11 del 09/02/2023 e n. 34 del 20/04/2023:

ORIGINE RISORSE	STABILI	VARIABILI
Unico importo consolidato anno 2017	106.504	
Incremento art. 67 c. 2 lett. a C.C.N.L. 21/05/2018 (€ 83,20 per dipendente al 31.12.2015)	3.578	
Differenziali progressione economiche orizzontali	2.372	
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" - personale cessato anno 2017 - 2021	6.861	

Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad personam" - personale cessato anno 2022	1.211	
Incremento art. 79, comma 1, lett. b) C.C.N.L. 16/11/2022 (€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018, riferimento anno 2023)	3.192	
Risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. c) C.C.N.L. 16/11/2022 (incrementi stabili della dotazione organica)	4.041	
Risorse di cui all'art. 79, comma 1, lett. d) C.C.N.L. 16/11/2022 (differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76, riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi delle posizioni iniziali)	3.912	
Quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1	5.414	
Frazione di RIA dipendenti cessati 2022		150
Integrazione risorse per max 1,2% monte salari 1997		9.522
Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente Obiettivi di <i>performance</i> Servizi serali Polizia Locale 4.800 Turnazione 9.530 Reperibilità 6.000 Progetto neve 2.500		22.830
Risorse di cui all'art. 98 comma 1, lett. c) "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"		3.600
Eventuali risorse residue dell'anno 2022, accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del contratto collettivo del 1/04/1999		1.420
Incremento art. 79, comma 3 C.C.N.L. 16/11/2022 (Incremento risorse nella misura massima dello 0,22% del monte salari 2018 per le annualità 2022 e 2023)		3.532
Incremento art. 79, comma 1, lett. b) C.C.N.L. 16/11/2022 (€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018, riferimento anno 2022)		3.192
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 (art. 9, c. 2-bis D.L. 78/2010)		- 7.141
Decurtazione per rispetto del limite 2016 - Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017		- 5.073
TOTALE	137.085	58.032

Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2023	195.117
---	----------------

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto, entro i budget stabiliti, e secondo quanto specificato in dettaglio negli articoli dal n. 5 al n. 14 del presente CCI.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD ANNO 2023

DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ex p.e.o.) del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2023 per progressioni già assegnate	61.000
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI Stanziamento dal 01/01/2023 per nuovi differenziali	15.100
INDENNITÀ DI COMPARTO: SPESA PRESUNTA 2023 per quota a carico Fondo	19.000
Differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1	5.414
INDENNITÀ	
PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori)	2.330
PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)	9.100
PER SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	2.400
DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	2.300
PERFORMANCE individuale e collettiva	29.643
OBIETTIVI DI PERFORMANCE:	
Vigilanza serale Polizia Locale	4.800
Servizio di turnazione Polizia Locale	9.530
Protezione Civile, con riguardo alla reperibilità degli addetti al servizio	6.000
Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi	2.500
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:	
Recupero evasione TARI e IMU	7.400
Incentivi funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016	18.600
<u>TOTALE</u>	195.117

Articolo 5

Criteri per utilizzo risorse disponibili

Le risorse decentrate **stabili** sono destinate, secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo.

Le parti convengono di destinare per il 2023 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti (ora "differenziali stipendiali") e dell'indennità di comparto (per un importo di circa € 19.000) al riconoscimento di nuove progressioni economiche, fino a € 15.100 secondo i criteri di cui al successivo art. 7, e all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, per particolari figure professionali, per servizio esterno della Polizia Locale e per specifiche responsabilità (complessivamente € 15.430).

Le risorse decentrate **variabili** sono destinate secondo le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative vigenti, attraverso la contrattazione integrativa avente cadenza annuale, al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di variabilità.

Articolo 6

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
- incentivi per il settore entrate derivanti dalle attività di accertamento IMU e TARI (art. 1, comma 1091, della L. n. 145/2018);
- compensi ISTAT (art.70 ter C.C.N.L. 21/05/2018).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione vi provvede il Segretario Comunale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, c. 3, lett. c) del C.C.N.L. 21/05/2018, richiamato dall'art. 79, comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 16/11/2022.

Per l'anno 2023 le risorse si quantificano nell'importo presunto di seguito indicato:

- a) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero TARI e IMU (art. 1, c. 1091 Legge 145/2018) sono presuntivamente quantificate in € 7.400,00;
- b) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016) sono presuntivamente quantificate in € 18.600,00.

Articolo 7

Progressioni economiche all'interno delle aree

L'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16/11/2022 (ai sensi dell'art. 52 comma 1-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001), si realizza mediante l'attribuzione di "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del C.C.N.L. 16/11/2022.

L'ente riconosce le progressioni economiche in base ai seguenti criteri generali:

- a) nei limiti delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa per l'anno di riferimento;
- b) in relazione ai criteri individuati successivamente.

Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive:

1. verrà indetta apposita selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali per il personale inquadrato nelle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Comune di Bruino, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno di selezione.
2. Per la partecipazione alla procedura selettiva saranno richiesti i seguenti requisiti:
 - a) tre anni di servizio nel comparto funzioni locali al 31.12 dell'anno precedente alla selezione;
 - b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate);
 - c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicato:

Criteria specifici di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Peso attribuibile
<p>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (allegati C o E del sistema di valutazione) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.</p> <p>Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.</p>	max 60	60%
<p>Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del C.C.N.L. 16/11/2022, alla data del 31.12 dell'anno precedente alla selezione, considerando utili tutti i periodi coperti da contribuzione figurativa ai fini previdenziali (non saranno quindi considerati utili periodi di aspettative e di congedi non retribuiti), con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.</p> <p>Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula:</p> <p>Punteggio = (punteggio massimo) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area contrattuale).</p>	max 40	40%

4. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti secondo la tabella su indicata. Inoltre ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.
5. Sarà formulata una graduatoria per ciascuna Area contrattuale.
6. Per l'anno 2023 i dipendenti potranno beneficiare della progressione sulla base dell'ordine acquisito nella relativa graduatoria fino al raggiungimento del seguente numero di differenziali stipendiali:
 - Area degli Operatori esperti: n. 9;

- Area degli Istruttori: n. 5;
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 2.
7. Per gli anni 2024 e 2025 il numero dei differenziali attribuibili verrà stabilito in sede di contrattazione. Potranno partecipare alla selezione i dipendenti che non abbiano beneficiato di progressione economica nel triennio di riferimento del presente CCI.
 8. In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 - b) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 - c) maggiore età anagrafica.
 9. I risparmi eventualmente prodotti in ciascuna Area potranno essere utilizzati complessivamente per arrotondamento all'unità superiore per l'attribuzione della progressione al primo dei richiedenti aventi diritto, purché non venga comunque superato il rapporto del 50% tra le progressioni assegnabili e gli aventi diritto.
 10. La progressione economica è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
 11. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Articolo 8

Obiettivi di *performance*

L'ente ha destinato apposite risorse alla componente variabile, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025 approvato con deliberazione n. 6 del 26/01/2023, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha ritenuto quindi di valorizzare i seguenti obiettivi, declinati nei Progetti Obiettivo allegato A, B e C al presente contratto, affidati alla gestione dei Responsabili di Settore:

VIGILANZA POLIZIA LOCALE

Organizzazione del servizio di vigilanza serale	€ 4.800
Servizio di turnazione addetti Polizia Locale	€ 9.530

PROTEZIONE CIVILE

Attività di protezione civile, con riguardo al servizio di Reperibilità del personale addetto	€ 6.000
---	---------

PRONTO INTERVENTO

Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi e accessi ai servizi pubblici, da parte del personale della squadra esterna dei Servizi Tecnici	€ 2.500
---	---------

Articolo 9
Indennità condizioni di lavoro
(Art. 84-bis C.C.N.L. 16/11/2022)

L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori e viene riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti a tali condizioni. Deve trattarsi di modalità di prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, essendo queste già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto.

Sono considerate attività a **rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità ai dipendenti con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo della squadra esterna dei servizi tecnici, nella misura di € 2,00 giornalieri.

Le parti concordano nel riconoscimento dell'indennità **maneggio valori**, determinata in € 2,00 giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato.

Il responsabile del servizio interessato provvederà ad indicare all'ufficio personale il nominativo o i nominativi del/i dipendente/i interessato/i, nonché il numero delle giornate lavorative di effettivo svolgimento delle attività.

Articolo 10
Indennità per specifiche responsabilità
(Art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

Al personale inquadrato nelle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari del Comune di Bruino (non titolare di un incarico di Elevata Qualificazione) può essere riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità in presenza di svolgimento di compiti che comportino un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali.

I requisiti minimi per il conferimento sono l'attribuzione di responsabilità di almeno un processo organizzativo complesso e/o l'attribuzione di responsabilità operative particolarmente rilevanti.

A titolo esemplificativo le tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento possono essere:

- responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in progetti finanziati dal PNRR;

- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alla qualifica di responsabile dei Tributi;
- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Reg. UE 2016/679);
- responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. 82/2005);
- responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, da svolgersi in autonomia organizzativa;
- responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dall'art. 31 D.Lgs n. 50/2016 e dall'art. 15 del D.Lgs. 36/2023;
- responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Per il triennio 2023/2025 il budget a disposizione ammonta ad € 9.100 annui da suddividere nel modo seguente:

- fino a € 500 per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori esperti;
- fino a € 900 per i dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori;
- fino a € 1.400 per i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari.

Inoltre il conferimento in oggetto può riguardare responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e di Responsabile dell'Ufficio elettorale a cui viene riconosciuta un'indennità pari a € 300,00 annuali a valere sul budget complessivo di cui al punto precedente.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile di settore competente a consuntivo.

Il Segretario Comunale, con il supporto dell'Ufficio Personale e tenuto conto di quanto previsto nel Piano integrato di attività e organizzazione approvato annualmente con deliberazione della Giunta comunale, procede alla eventuale graduazione, alla integrazione o alla modifica delle indicazioni dei responsabili e all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità e dell'ammontare delle relative indennità, tenendo conto delle risorse disponibili.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. È altresì esclusa la

cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio, o responsabilità.

Le indennità per specifiche responsabilità, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

Articolo 11 **Indennità al personale di Polizia Locale**

Al personale di Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete l'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La misura dell'indennità è fissata in € 2,00 giornalieri, da rapportare alle giornate di effettivo servizio esterno, come attestate dal Responsabile del settore.

Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari del Comune di Bruino (non titolare di un incarico di Elevata Qualificazione), può essere attribuita l'**indennità di funzione** prevista all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. La misura dell'indennità è stabilita nella misura massima di € 1.400,00 annuali, da erogare ai dipendenti individuati dal responsabile di settore competente e da rapportare all'effettivo svolgimento dei compiti di responsabilità, come attestato dal responsabile a consuntivo.

Articolo 12 **Differenziazione del premio individuale**

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022) le parti concordano nel riconoscere il premio di *performance*:

- nella misura del 70% riferito alla *performance* organizzativa;
- nella misura del 30% riferito alla *performance* individuale.

Viene quindi individuato un importo corrispondente al 30% del valore medio pro capite del premio di *performance* individuale attribuibile al personale valutato positivamente.

Per il triennio 2023-2025 la maggiorazione è attribuita al 10% del personale interessato alla valutazione. In caso di pari merito precede chi ha maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione.

Articolo 13

Compensi diretti ad incentivare la *performance* individuale

I risparmi determinati a consuntivo sulle diverse voci di spesa di cui agli articoli precedenti concorrono ad aumentare la quota di risorse da destinare alla *performance*, da utilizzarsi con le modalità di seguito indicate.

I benefici economici verranno erogati al singolo dipendente a seguito della compilazione, da parte del Responsabile del settore, dell'allegata SCHEDE DI VALUTAZIONE (All. D), adottata con il "Sistema di misurazione e di valutazione della *performance*" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 121/2011. Il Responsabile provvede alla valutazione individuale al termine del periodo di riferimento e provvede a consegnare ai singoli dipendenti la relativa scheda di valutazione.

La valutazione individuale riguarda tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato. I compensi diretti ad incentivare la produttività spettano anche al personale a tempo parziale, in proporzione al servizio prestato, nonché al personale assunto e a qualsiasi titolo cessato nel corso dell'anno di riferimento, in rapporto al periodo di servizio prestato.

I dipendenti che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (per esempio incentivi tecnici, incentivi per recupero evasione tributi, ecc.) nonché compensi di cui al presente contratto per indennità o obiettivi di *performance*, esclusi i compensi relativi all'indennità per condizioni di lavoro e i compensi per turnazione e per reperibilità, subiranno una decurtazione del premio di *performance* come di seguito precisato:

- fino a € 1.100,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di *performance*;
- da € 1.100,01 a € 2.000,00: 25% di decurtazione;
- oltre i € 2.000,00: 60% di decurtazione.

Gli importi non erogati - a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate - verranno nuovamente ripartiti tra tutti i dipendenti con le modalità e proporzioni sopra specificate.

Articolo 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle posizioni stesse.

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari dell'incarico quale *performance* individuale e *performance* organizzativa, secondo le previsioni del vigente Regolamento per l'istituzione delle Elevate Qualificazioni ed il conferimento dei relativi incarichi.

Allegati:

A – Progetto obiettivo **VIGILANZA POLIZIA LOCALE**

B – Progetto obiettivo **PROTEZIONE CIVILE**

C - Progetto obiettivo **PRONTO INTERVENTO**

D - SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

Letto, approvato e sottoscritto.

SCATIGNA
(firmato in originale)

CUTAIA
(firmato in originale)

BAZZUCCO
(firmato in originale)

D'AMBRA
(firmato in originale)

DI NUZZO
(firmato in originale)

CELLONE
(firmato in originale)

FALCOMER
(firmato in originale)

RUGO
(firmato in originale)