



COMUNE DI BRUINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Anno 2025

parte economica

Premesso che:

- in data 26 giugno 2025 è stata sottoscritta un'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per l'anno 2025, parte economica, in conformità alle disposizioni del Contratto Integrativo sottoscritto in via definitiva il 22 giugno 2023 valevole per il triennio 2023/2025 per la parte normativa;
- il Revisore dei Conti di questo Comune con verbale del 14 luglio 2025 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 73 del 17 luglio 2025 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI.

In data 08 settembre 2025 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione datoriale nelle seguenti persone:

Giuseppa DI RAIMONDO

Presidente/Segretario Comunale

PRESENTE

Diego BAZZUCCO

Responsabile del Settore Affari Generali

PRESENTE

Bartolomeo DI NUZZO

Responsabile del Settore Servizi Finanziari

PRESENTE

e la delegazione sindacale nelle seguenti persone:

Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL	PRESENTE
Rossella D'AMBRA	Rappr. territoriale CGIL	PRESENTE
Antonio LORUSSO	RSU	PRESENTE
Silvia SERCIS	RSU	PRESENTE
Vincenzo TODISCO	RSU	PRESENTE
Remo RUGO	Dirigente sindacale	PRESENTE

LE PARTI

Al termine dell'incontro le parti **sottoscrivono definitivamente** il presente Contratto Collettivo Integrativo l'anno 2025, per la parte economica, in conformità alle disposizioni del Contratto Integrativo sottoscritto in via definitiva il 22/06/2023 valevole per il triennio 2023/2025 per la parte normativa.

Articolo 1	<i>Oggetto, campo di applicazione e durata</i>
Articolo 2	<i>Costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2025</i>
Articolo 3	<i>Criteri per utilizzo risorse disponibili</i>
Articolo 4	<i>Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge</i>
Articolo 5	<i>Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2025</i>
Articolo 6	<i>Obiettivi di performance</i>
Articolo 7	<i>Riconoscimento delle indennità</i>
Articolo 8	<i>Differenziazione del premio individuale</i>
Articolo 9	<i>Compensi diretti ad incentivare la performance individuale</i>
Articolo 10	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</i>

Articolo 1

Oggetto, campo di applicazione e durata

Il presente CCI fa riferimento per la parte normativa al CCI triennio 2023/2025, sottoscritto il 22/06/2023 e si applica all'anno 2025 per la sola parte economica, 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 Comunale.

Articolo 2

Costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate anno 2025

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 2025 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 238 del 14/05/2025 e integrato con successiva determinazione n. 297 del 23/06/2025, assunte secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con le deliberazioni della Giunta Comunale n. 41 del 24/04/2025 e n. 71 del 19/06/2025:

ORIGINE RISORSE	STABILI	VARIABILI
Unico importo consolidato anno 2017	106.504	
Decurtazione consolidata anni 2011-2014 (art. 9, c. 2-bis D.L. 78/2010)	- 7.141	
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	1.211	

<i>personam</i> " - personale cessato anno 2022		
Importo RIA (retribuz. anzianità) e assegni "ad <i>personam</i> " - personale cessato anno 2023	3.310	
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 2024)	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	5.870	
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		16.367
Risorse di cui all'art. 98 comma 1, lett. c) "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada"		3.600
Risorse residue dell'anno 2025, accertate a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del contratto collettivo del 1/04/1999		2.221,66
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 l'annualità 2025)		1.770
Incentivi per funzioni tecniche (artt. 113 del D.Lgs. 50/2016 e 45 del D.Lgs. 36/2023)		8.000
Incentivi per recupero tributi (art. 1, comma 1091, L. 145/2018)		9.000
Compensi statistici		1.500
Decurtazione per rispetto del limite 2016 - Art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017		- 0
TOTALE	133.710	51.980,66

Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2025	185.690,66
---	-------------------

Il fondo in oggetto verrà utilizzato indicativamente come indicato nel seguente prospetto, entro i budget stabiliti, e secondo quanto specificato in dettaglio negli articoli seguenti.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD ANNO 2025

DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ex p.e.o.) del personale dipendente: SPESA PRESUNTA 2025 per progressioni già assegnate	56.000
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI Stanziamento dal 01/01/2025 per nuovi differenziali	4.300
INDENNITÀ DI COMPARTO: SPESA PRESUNTA 2025 per quota a carico Fondo	19.000
Differenziali stipendiali B3-B1 e D3-D1	5.870
INDENNITÀ PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori) PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022) PER SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE DI TURNAZIONE DI REPERIBILITÀ	2.400 10.000 2.600 2.300 9.000 5.800
PERFORMANCE individuale e collettiva	38.120,66
OBIETTIVI DI PERFORMANCE: Vigilanza serale Polizia Locale Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi Sicurezza informatica Gestione IMU e attivazione piattaforma notifiche digitali	4.800 2.500 2.500 2.000
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE: Recupero evasione TARI e IMU Incentivi funzioni tecniche Compensi statistici	9.000 8.000 1.500
<u>TOTALE</u>	185.690,66

Articolo 3 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 2025 la quota delle risorse stabili ancora disponibile dopo il pagamento delle progressioni orizzontali esistenti (ora "differenziali stipendiali"), dei differenziali B3-B1 e D3-D1 e dell'indennità di comparto (per un importo di circa € 19.000) al riconoscimento di nuove progressioni economiche, fino a € 4.300 secondo i criteri indicati successivamente, all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, per particolari figure professionali, per servizio esterno della Polizia Locale, per specifiche responsabilità, per turnazione e reperibilità (complessivamente € 32.100).

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 4

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 e art. 45, D.Lgs. 36/2023);
- 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 2025 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 € 9.000,00;
- b) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016 e art. 45 del D.Lgs. 36/2023) sono presuntivamente quantificate in € 8.000,00;
- c) le risorse destinate al riconoscimento dei compensi statistici sono presuntivamente quantificate in € 1.500,00.

Articolo 5

Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2025

Le parti concordano per l'anno 2025 l'attribuzione di n. 3 differenziali stipendiali per l'Area degli Istruttori e n. 2 differenziali per l'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, dando atto di attribuire n. 5 differenziali totali su n. 16 aventi diritto, arrotondando all'unità superiore il valore del 50%, quale rapporto tra le progressioni assegnabili e gli aventi diritto, avendo disponibilità di budget.

Le parti confermano e richiamano quanto disciplinato all'art. 7 del CCI 2023/2025, nonché della relativa dichiarazione congiunta resa all'art. 5 del CCI 2024, per l'attribuzione di differenziali stipendiali per l'anno 2025.

Articolo 6

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 2025/2027 approvato con deliberazione n. 21 del 27/02/2025, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha ritenuto quindi di valorizzare i seguenti obiettivi, declinati nei Progetti Obiettivo depositati agli atti d'ufficio, affidati alla gestione dei Responsabili di Settore:

Organizzazione del servizio di vigilanza serale	€ 4.800
Servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi e accessi ai servizi pubblici, da parte del personale della squadra esterna dei Servizi Tecnici	€ 2.500
Sicurezza informatica	€ 2.500
Gestione IMU e attivazione piattaforma notifiche digitali	€ 2.000

Articolo 7

Riconoscimento delle indennità

Le parti confermano il riconoscimento delle seguenti indennità come stabilito dagli artt. 9, 10 e 11 del C.C.I. per il triennio 2023-2025:

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

Indennità riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio valori, riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti a tali condizioni:

- dipendenti con profilo di Collaboratore tecnico manutentivo della squadra esterna dei servizi tecnici, nella misura di € 2,00 giornalieri.
- dipendente che maneggia valori, determinata in € 2,00 giornalieri, per n. 1 agente contabile del servizio economato.

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

Indennità riconosciuta 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) in presenza di svolgimento di compiti che comportino un livello di responsabilità distintivo rispetto alle competenze e mansioni contrattuali, secondo le tipologie di responsabilità riportate a titolo esemplificativo all'art. 10 del CCI 2023/2025.

Per l'anno 2025 viene previsto un budget pari ad € 10.000 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.

Viene confermata la previsione che il conferimento possa 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 riconoscere un'indennità pari a € 300,00 annuali a valere sul budget annuo complessivo.

Viene confermata la disciplina di cui al CCI 2023/2025.

3) Indennità al personale di Polizia Locale

- Indennità di servizio esterno (art. 100 C.C.N.L. 16/11/2022) commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno destinata a compensare interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio, pari ad € 2,00 giornalieri, da rapportare alle giornate di effettivo servizio esterno, come attestate dal Responsabile del settore;
- Indennità di funzione (art. 97 C.C.N.L. 16/11/2022) atta a 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. Il budget annuo è stabilito in € 2.300.

Articolo 8

Differenziazione del premio individuale

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 81 del C.C.N.L. 16/11/2022) le parti confermano il riconoscimento del premio di performance come stabilito all'art. 12 del CCI 2023/2025.

Articolo 9

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 SCHEDA 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 10

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.

Letto, approvato e sottoscritto.

DI RAIMONDO

CUTAIA

LORUSSO

Firmato in originale

Firmato in originale

Firmato in originale

BAZZUCCO

D'AMBRA

SERCIS

Firmato in originale

Firmato in originale

Firmato in originale

DI NUZZO

TODISCO

Firmato in originale

Firmato in originale

RUGO

Firmato in originale