



**ATTESTAZIONE PERFEZIONAMENTO DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028
E DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026**

Dato atto che in data 21/05/2026 è stata sottoscritta dalle parti l'ipotesi di intesa contrattuale integrativa normativa per il triennio 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026;

Dato atto che, all'art. 17 della suddetta pre-intesa, le parti hanno concordato che, qualora la Giunta Comunale l'avesse approvato senza modifiche, la stessa si sarebbe intesa valida ed efficace senza necessità di ulteriori formalità, fermo restando il successivo invio all'Aran, come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente;

Dato atto che il Revisore dei conti con verbale del 15/06/2026, registrato al prot. n. 7102 del 17/06/2026, ha certificato, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del C.C.N.L. 23/02/2026, la compatibilità dei costi con le risorse stanziare e disponibili e la coerenza con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalla vigente normativa;

Dato atto che la Giunta Comunale con deliberazione n. 70 del 22/06/2026, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere il "*Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente normativo per il triennio 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026*", di cui alla pre-intesa siglata in data 21/05/2026 e corredata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria e dal parere del Revisore dei Conti, redatti ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. 165/2001, allegati alla deliberazione medesima;

con la presente si attesta l'avvenuto perfezionamento, in luogo della sottoscrizione definitiva, del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente normativo per il triennio 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026 a far data dal 22/06/2026.

Bruino, 23/06/2026.

**Il Presidente della delegazione trattante
Segretario Comunale**

dr.ssa Giuseppa Di Raimondo
firmato in originale



COMUNE DI BRUINO

PRE INTESA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL TRIENNIO 2026-2028 E DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2026

L'anno duemilaventisei il giorno ventuno del mese di maggio alle ore undici e minuti zero in una sala della sede comunale, si è riunita la delegazione trattante la contrattazione decentrata sotto la presidenza del Segretario Comunale, composta da:

per la parte datoriale:

Giuseppa DI RAIMONDO		
Presidente/Segretario Comunale		PRESENTE
Diego BAZZUCCO		
Responsabile del Settore Affari Generali e Servizi Demografici		PRESENTE
Bartolomeo DI NUZZO		
Responsabile del Settore Servizi Finanziari		PRESENTE

e la delegazione sindacale nelle seguenti persone:

Maurizio CUTAIA	Rappr. territoriale UIL FPL	PRESENTE
Antonio LORUSSO	RSU	PRESENTE
Silvia SERCIS	RSU	PRESENTE
Vincenzo TODISCO	RSU	PRESENTE
Remo RUGO	Dirigente sindacale	ASSENTE

LE PARTI

si danno atto di aver raggiunto la presente intesa RELATIVA AL TRIENNIO 2026/2028 PER LA PARTE NORMATIVA e relativa alle MODALITÀ DI UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER

L'ANNO 2026. Sono fatte salve le procedure da osservare circa l'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla sottoscrizione del presente atto.

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 2026</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>Risorse derivanti da piani di razionalizzazione</i>
Articolo 13	<i>Differenziazione del premio individuale</i>
Articolo 14	<i>Compensi diretti ad incentivare la performance</i>
Articolo 15	<i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione</i>
Articolo 16	<i>Disposizioni particolari</i>
Articolo 17	<i>Norme finali</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:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali 2022/2024 sottoscritto il 23/02/2026;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022;
- 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;
- 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;
- 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*";
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 120 del 17/11/2025;
- 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 si applica a tutto il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Comune di Bruino, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi incluso il personale comandato o distaccato.

Il presente contratto ha durata triennale, dal 01/01/2026 al 31/12/2028, e sostituisce integralmente ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo.

Alla scadenza, il CCI si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, tramite lettera raccomandata o posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, le disposizioni del presente accordo rimangono pienamente in vigore fino alla sottoscrizione del successivo Contratto Collettivo Integrativo.

Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo qualora venisse stipulato un nuovo C.C.N.L. con una diversa disciplina su istituti demandati alla contrattazione integrativa; in tale evenienza, l'incontro dovrà avvenire entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Nazionale.

Limitatamente alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il presente contratto mantiene una durata annuale.

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 2026

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 2026 al finanziamento del trattamento accessorio è stato costituito con la determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali e Servizi Demografici n. 225 del 23/04/2026, assunta secondo gli indirizzi e le direttive impartite dall'Amministrazione con la deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 16/04/2026 il cui schema di costituzione è riportato nell'allegato al presente atto, del quale forma parte integrante e sostanziale.

Ammontare complessivo delle risorse da destinare al trattamento accessorio anno 2026	196.998,77
---	-------------------

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. 15 del presente CCI.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO UTILIZZO FRD ANNO 2026

	<u>PREVISTA DAL CCI</u>
DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ex p.e.o.) del personale dipendente: SPESA 2025 per progressioni già assegnate	57.500
NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2026	9.750
INDENNITÀ DI COMPARTO: SPESA 2026 per quota a carico Fondo	17.500
INDENNITÀ	
PER CONDIZIONI DI LAVORO (rischio e maneggio valori)	2.000
PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)	10.000
PER SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE	2.500
DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE	5.000
DI TURNAZIONE	10.000
DI REPERIBILITÀ	5.800
TOTALE PERFORMANCE comprensiva dei RISPARMI DERIVANTI DA PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE destinato al personale dell'Ente (pari ad € 4.558)	37.460,77
PERFORMANCE PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE PERSONALE Settore Affari Generali e Servizi Demografici	4.558
OBIETTIVI DI PERFORMANCE:	18.100
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE:	
Recupero evasione TARI e IMU	13.700
Incentivi funzioni tecniche	3.130
TOTALE	196.998,77

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 2026 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 € 75.000) al riconoscimento di nuove progressioni economiche, fino a € 12.000 secondo i criteri di cui al successivo art. 7, e all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, turnazione e reperibilità nonché delle indennità di funzione e di servizio esterno della Polizia Locale (complessivamente € 35.300).

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. 45 del 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).

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 2026 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 € 13.700;
- b) le risorse destinate all'incentivazione del personale che svolge funzioni tecniche (art. 45 D.Lgs. 36/2023) sono presuntivamente quantificate in € 3.130.

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. del 23/02/2026 (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 di norma 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;
 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:

Criteri specifici di valutazione:	Punteggio da riconoscere:	Peso attribuibile
<p>Media delle ultime due valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più annualità.</p> <p>Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media 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 nella posizione economica nell'Area di inquadramento, nell'ambito professionale di riferimento: sviluppo e consolidamento delle conoscenze e della capacità di svolgere con efficacia e padronanza tecnica le mansioni affidate, maturati attraverso il servizio prestato. L'esperienza professionale viene valutata sulla base degli anni trascorsi dall'ultima progressione economica orizzontale oppure, per i neoassunti, dalla data di assunzione, valorizzando il periodo di stazionamento nella posizione economica nell'Area. Tale periodo è inteso come l'intervallo compreso tra la data dell'ultima progressione economica conseguita nell'Area di appartenenza e il 31 dicembre, di norma, dell'anno precedente alla selezione ovvero, in assenza di progressioni economiche, dalla data di prima assunzione nella medesima Area.</p> <p>Il punteggio sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{Punteggio} = (\text{punteggio massimo}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di stazionamento del/della candidato/a}) / (\text{n. anni e frazioni di anno di stazionamento più elevato tra i candidati ammessi all'interno della medesima Area contrattuale})$</p> <p>Ai fini del calcolo del periodo di stazionamento non sono considerati utili i periodi di aspettativa e di congedo non retribuito. Il candidato con il periodo di stazionamento più elevato tra quelli ammessi alla selezione nella medesima Area contrattuale otterrà il punteggio massimo previsto; gli altri candidati riceveranno un punteggio proporzionale al proprio periodo di stazionamento.</p>	max 40	40%

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 almeno sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 5%.

In presenza dei requisiti di partecipazione, i dipendenti che abbiano ricevuto l'attribuzione di un differenziale stipendiale il secondo anno precedente a quello di riferimento, subiranno una decurtazione del punteggio pari al 95%.

I dipendenti assunti dal Comune di Bruino durante il triennio di riferimento del presente CCI 2026/2028 riceveranno una riduzione del punteggio pari al 50%.

Sarà formulata una graduatoria per ciascuna Area contrattuale.

Per l'anno 2026 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. 3;
- Area degli Istruttori: n. 4;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione: n. 3.

Per gli anni 2027 e 2028 il numero dei differenziali attribuibili verrà stabilito in sede di contrattazione.

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica.

Per l'anno 2026 la progressione economica è attribuita con decorrenza dal 1° gennaio.

Articolo 8 **Obiettivi di performance**

L'ente ha destinato specifiche risorse alla componente variabile, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. del 16/11/2022, finalizzate al conseguimento degli obiettivi definiti con deliberazione n. 45 del 16/04/2026, in coerenza con il Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028, al fine di sostenere i relativi oneri dei trattamenti accessori del personale. Ha pertanto ritenuto opportuno valorizzare i seguenti obiettivi, articolati nei Progetti Obiettivo depositati agli atti d'ufficio e affidati alla gestione dei Responsabili di Settore:

SETTORE	PROGETTO	VALORIZZAZIONE ECONOMICA
POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVA	Vigilanza serale Polizia Locale con organizzazione del servizio di vigilanza serale, maggiore presenza e turnazione anche serale del personale di Polizia Locale	€ 4.600 <i>(finanziato per € 3.600 con le risorse di cui all'art. 98 comma 1 lett. c) del C.C.N.L. 16/11/2022)</i>

SETTORE AMBIENTE, GESTIONE DEL PATRIMONIO, MANUTENZIONI E LAVORI PUBBLICI	Pronto intervento servizio di sgombero neve, insabbiatura marciapiedi e accessi ai servizi pubblici, da parte del personale della squadra esterna dei servizi tecnici;	€ 2.000
SERVIZI FINANZIARI	Servizio di assistenza IMU all'utenza e attivazione servizio di messaggistica istituzionale mediante APPIO;	€ 1.500
AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI	Adeguamento al C.C.N.L. Funzioni Locali 2022–2024;	€ 2.000
AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI	Sostituzione carte d'identità cartacee con la Carta d'Identità Elettronica (CIE);	€ 3.000
SERVIZI ALLA PERSONA	Utilizzo Fondi FELS e polo per l'infanzia;	€ 2.000
SERVIZI ALLA PERSONA	Miglioria dell'area mercatale e potenziamento della fruibilità	€ 1.000
SETTORE TERRITORIO, SVILUPPO URBANISTICO E SERVIZI EDILIZI	Implementazione delle modalità di accessi agli atti e revisione del sistema documentale sul sito istituzionale	€ 2.000
TOTALE		€ 18.100

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.

Al fine di definire i criteri e i limiti per l'attribuzione degli incarichi comportanti specifiche responsabilità, nonché per la correlata determinazione delle indennità, nel rispetto delle risorse disponibili e dell'assetto organizzativo dell'Ente, per il triennio 2026–2028 si stabilisce quanto segue:

- a) Per il triennio 2026–2028, il budget viene ripartito tra i seguenti settori, ciascuno dei quali dispone, per l'anno 2026, di un importo massimo così suddiviso:
- Settore Territorio, Sviluppo Urbanistico e Servizi Edilizi: € 1.200
 - Settore Ambiente, Gestione del Patrimonio, Manutenzioni e Lavori Pubblici: € 1.800
 - Settore Affari Generali e Servizi Demografici: € 1.800
 - Settore Servizi Finanziari: € 1.800
 - Settore Servizi alla Persona: € 1.800

La determinazione dei compensi, il cui valore non dovrà essere inferiore a € 450,00, avviene secondo i seguenti criteri, assegnati dai rispettivi responsabili dei settori in sede di individuazione dei soggetti destinatari della suddetta indennità rispetto alle attività affidate nell'anno di riferimento:

<u>Macro-Area di Valutazione</u>		<u>Descrizione dei Fattori di Complessità</u>
A	Strategicità e Rilevanza	Strategicità del procedimento assegnato e rilevanza per il settore nel periodo di riferimento all'interno dei programmi
B	Autonomia Gestionale	Grado di autonomia operativa, assunzione diretta di responsabilità e risultato, autonomia nella risoluzione di problematiche connesse con le attività assegnate
C	Complessità Decisionale	Disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative di riferimento, processi decisionali complessi.
D	Professionalità Specifica	Grado di conoscenze tecniche, giuridiche e gestionali richieste; necessità di aggiornamento costante.
E	Relazioni Esterne/Interne	Tipologia e complessità delle relazioni gestite con l'esterno, con altri enti e all'interno dell'amministrazione.

- b) Sono esclusi dai limiti previsti alla lettera precedente i seguenti soggetti a cui l'indennità viene riconosciuta in relazione alla qualifica posseduta i dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, nonché il Responsabile dell'Ufficio Elettorale, ai quali è riconosciuta un'indennità di responsabilità pari a € 450,00 annui, da corrispondere in misura proporzionale alla percentuale di servizio dedicata allo svolgimento di tali funzioni;

Il budget massimo complessivo a disposizione per l'attribuzione degli incarichi previsti dall'art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022 per l'anno 2026 è di **€ 10.000,00**.

Il Segretario Comunale, con il supporto dell'Ufficio Personale verifica il rispetto da parte dei responsabili delle prescrizioni su indicate.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al/alla dipendente interessato/a 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. 47 C.C.N.L. del 23/02/2026.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. 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, non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, può essere attribuita l'**indennità di funzione** di cui all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022, a compensazione dell'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità è destinata a remunerare, in particolare, la figura del Vice Comandante della Polizia Locale nell'esercizio del ruolo sostitutivo del Comandante in qualità di Capo della Polizia Locale, nonché la figura dell'Ispettore. Nel rispetto dei limiti stabiliti dal C.C.N.L., la distribuzione delle risorse è rimessa alla valutazione del Responsabile/Comandante della Polizia Locale. Il budget complessivo destinato all'indennità di funzione per l'anno 2026 è fissato in € **5.000,00** annui.

Articolo 12 **Risorse derivanti da piani di razionalizzazione**

Ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito con L. 111/2011), le risorse affluite al Fondo per la Contrattazione Integrativa a titolo di economie generate da piani di razionalizzazione, preventivamente certificate dal Revisore dei Conti, sono ripartite nella misura del 50% per l'erogazione di premi di performance a favore del personale dell'Ente non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione (accrescendo lo stanziamento di cui all'art. 14), e nella misura del restante 50% per l'erogazione di premi di performance a favore del personale operante nel settore che ha generato il risparmio, in valorizzazione del contributo dallo stesso apportato, secondo autonoma determinazione del relativo Responsabile di Settore.

Con riferimento all'anno 2026, considerando le economie realizzate nel 2025 come certificate, le risorse derivanti dal Piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa 2025–2027, presentato dal Settore Affari Generali e Servizi Demografici, ammontano complessivamente a € 9.116,35, da ripartire secondo i criteri sopra indicati.

Articolo 13 **Differenziazione del premio individuale**

Ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza (art. 48 del C.C.N.L. del 23/02/2026) viene individuato un importo corrispondente al 30% del valore medio pro capite del premio di *performance* individuale attribuibile al personale valutato positivamente.

Per il triennio 2026-2028 la maggiorazione è attribuita a n. 2 dipendenti. In caso di pari merito precede chi ha maggiore anzianità di servizio nel Comune di Bruino.

Articolo 14 **Compensi diretti ad incentivare la *performance***

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 di valutazione secondo il vigente sistema. 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, secondo le disposizioni del sistema di valutazione.

Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al 95%: 100% del budget;
- Valutazione tra il 60% e il 94,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al 60%: nessuna distribuzione di produttività.

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 € 1.400,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di *performance*;
- da € 1.400,01 a € 1.750,00: 10% di decurtazione;
- da € 1.750,01 a € 2.000,00: 20% di decurtazione;
- da € 2.000,01 a € 2.250,00: 40% di decurtazione;

- da € 2.251,00 a € 2.500,00: 45% di decurtazione;
- da € 2.501,00 a € 3.000,00: 60% di decurtazione.
- Oltre i 3001,00: 80% di decurtazione.

Le parti si riservano di rivedere per gli anni 2027 e 2028 la disciplina e le modalità di effettuazione della decurtazione di cui al punto precedente, valutando gli effetti prodotti per l'anno 2026.

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 15

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

La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari dell'incarico di EQ quale *performance*, secondo le previsioni del vigente Sistema di valutazione.

Si prevede di destinare alla retribuzione di risultato la quota residua del Fondo Elevate Qualificazioni, costituita dalle risorse rimanenti dopo aver erogato le indennità relative alla retribuzione di posizione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. del 23/02/2026.

Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Per valutazioni comprese fra il 60% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

Per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60% non verrà corrisposta.

Qualora ad un titolare di EQ sia conferito un incarico ad interim per un'altra EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico *ad interim* secondo la graduazione indicata nelle "*Norme per la disciplina degli Incarichi di Elevata Qualificazione*".

I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione che percepiscono gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (per esempio incentivi tecnici, incentivi per recupero evasione tributi, ecc.) subiranno una decurtazione della retribuzione di risultato come di seguito precisato:

- fino a € 1.400,00 di compenso: nessuna decurtazione di premio di *performance*;
- da € 1.4001,00 a € 1.750,00: 10% di decurtazione;
- da € 1.751,00 a € 2.000,00: 20% di decurtazione;
- da € 2001,00 a € 2.250,00: 40% di decurtazione;
- da € 2.251,00 a € 2.500,00: 45% di decurtazione;
- da € 2.501,00 a € 3.000,00: 60% di decurtazione.
- Oltre i 3.001,00: 80% di decurtazione

Le parti si riservano di rivedere per gli anni 2027 e 2028 la disciplina e le modalità di effettuazione della decurtazione di cui al punto precedente, valutando gli effetti prodotti per l'anno 2026.

Gli importi non erogati, a causa della valutazione non ottimale e delle decurtazioni effettuate, verranno nuovamente ripartiti tra tutti i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione in modo proporzionale.

Articolo 16 **Disposizioni particolari**

Al personale assunto o inquadrato con contratto parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Articolo 17 **Norme finali**

Il presente documento sarà trasmesso alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione, unitamente al parere dell'Organo di Revisione Contabile.

Le parti danno atto che, qualora la Giunta Comunale lo approvi senza modifiche, il presente accordo si intende valido ed efficace senza necessità di ulteriori formalità, fermo restando l'invio dello stesso all'Aran come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente contratto, si fa riferimento alla contrattazione nazionale nonché alle normative vigenti in materia.

Letto, approvato e sottoscritto.

DI RAIMONDO

Firmato in originale

CUTAIA

Firmato in originale

LORUSSO

Firmato in originale

BAZZUCCO

Firmato in originale

SERCIS

Firmato in originale

DI NUZZO

Firmato in originale

TODISCO

Firmato in originale

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2026

Risorse stabili soggette al limite - Art. 79 comma 1 lettera a) CCNL 2019/2021	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	106.504,00
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) CCNL 2016/2018	11.382,00
Risorse stabili soggette al limite - Art. 79 comma 1 lettera c) CCNL 2019/2021	
INCREMENTO CONSISTENZA DI PERSONALE (compreso ART. 67 COMMA 2 LETTERA H) CCNL 2016/2018)	4.041,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	
121.927,00	
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 79 comma 1 lettera a) CCNL 2019/2021	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) CCNL 2016/2018 - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015	3.578,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) CCNL 2016/2018 - INCREMENTI CCNL 2016/2018	2.372,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 79 comma 1 e 1bis CCNL 2019/2021	
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 LETTERA B) - 84,50 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2018	3.192,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 79 COMMA 1 LETTERA D) - INCREMENTI CCNL 2019/2021	3.912,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1-BIS - DIFFERENZIALI D3G-D1 E B3G-B1 (in servizio al 01.04.2023)	5.414,00
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - Art. 58 comma 1 CCNL 2022/2024	
INCREMENTO 0,14 MONTE SALARI 2021 - quota 2026	1.472,33
Altre risorse stabili ESCLUSE dal limite	
INCREMENTO D.L. 25/2025 ART. 14 COMMA 1-BIS (Decreto PA)	5.000,00
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	
24.940,33	
TOTALE RISORSE STABILI	
146.867,33	
Risorse variabili soggette al limite - Art. 79 comma 2 lettera a) CCNL 2019/2021	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D) CCNL 2016/18	-
Risorse variabili soggette al limite - Art. 79 comma 2 CCNL 2019/2021	
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 79 COMMA 2 LETTERA B)	9.522,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 79 COMMA 2 LETTERA C)	14.500,00
SCELTE ORGANIZZATIVE GESTIONALI E DI POLITICA RETRIBUTIVA - ART. 98 COMMA 1 LETTERA C - PROVENTI C.D.S.	3.600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	
27.622,00	
Risorse variabili NON soggette al limite - Art. 79 comma 2 CCNL 2019/2021	
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) CCNL 2016/2018 - CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016	9.116,35
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 36/2023 / D.LGS. 50/2016 (DAL 2018);	3.130,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 1 COMMA 1091 - INCENTIVI IMU E TARI	13.700,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE - ART. 79 COMMA 2 LETTERA D)	670,99
0,22% MONTESALARI 2018 QUOTA FONDO - ART. 79 COMMA 3 CCNL 2019/2021 - QUOTA 2026	1.557,28
Risorse variabili NON soggette al limite - ART. 58 CCNL 2022/2024	
0,22% MONTE SALARI 2021 QUOTA FONDO - ART. 58 COMMA 2 CCNL 2022/2024 - QUOTA 2025 - 2026	3.212,44
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 58 COMMA 1 CCNL 2022/2024 - 0,14% M.S. 2021 QUOTA ANNI 2024/2025 (una tantum)	2.944,66
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	
34.331,72	
TOTALE RISORSE VARIABILI	
61.953,72	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	
208.821,05	
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	149.549,00
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	59.272,05
Decurtazioni	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - ART.1 COMMA 456 L. 147/2013 (SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014))	7.141,00
DECURTAZIONE PER CONGLOBAMENTO INDENNITA' DI COMPARTO, ART. 60, COMMA 2, CCNL 2022/2024	4.681,28
TOTALE DECURTAZIONI	
11.822,28	
TOTALE DEL FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	
196.998,77	
EVENTUALE DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016)	-
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	
196.998,77	