

# Contratto Collettivo Integrativo normativo per il triennio 2026-2028 e di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2026

## Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	21 maggio 2026
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2026/2028 (parte normativa) Anno 2026 (parte economica)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: SEGRETARIO COMUNALE Componenti: RESPONSABILI SETTORE AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI E SETTORE SERVIZI FINANZIARI La R.S.U. interna Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: UIL-FPL, CISL FP, CSA RAL Firmatarie della preintesa: UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Il CCI 2026/2028 attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del C.C.N.L. 23/02/2026. Con il presente CCI, valevole per la parte giuridica a tutto il triennio di riferimento 2026-2028, viene disciplinato l'utilizzo di tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno 2026. Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto.

**Settore Affari Generali e Servizi Demografici**

Piazza Municipio 3 - 10090 Bruino (TO) | T. (+39) 011 909 44 30 - (+39) 011 909 44 34  
personale.contratti@comune.bruino.to.it - comune.bruino.to@cert.legalmail.it



<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<u>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</u> La certificazione dell'Organo di controllo interno sarà acquisita prima della sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo.
		<u>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi: descriverli.</u>  Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<u>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</u> Con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 26/03/2026 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2026/2028, contenente la Sezione 2 " <i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i> ", ripartita nella sottosezione di programmazione " <i>Performance</i> ". A seguito della modifica dell'art. 163, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 ad opera del D.P.R. 81/2022, oggi lo strumento di avvio del ciclo della <i>performance</i> viene ricondotto al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, nel quale vengono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.
		<u>Adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009:</u> Con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 26/03/2026 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2026/2028, contenente la Sezione 2 " <i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i> ", ripartita nella sottosezione di programmazione " <i>Anticorruzione</i> ".
		<u>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</u> Sì.
		<u>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009?</u> L'OIV ha validato il raggiungimento degli obiettivi 2025 con verbale n. 2 del 26/05/2026 ed è in corso di approvazione la Relazione sulla Performance per l'anno 2025.
		Eventuali osservazioni -----



**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del Contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1 Viene individuato il quadro normativo e contrattuale in cui si inserisce il contratto.
- Articolo 2 Viene identificato l'oggetto, il campo di applicazione e la durata del contratto.
- Articolo 3 Viene stabilita la procedura di interpretazione autentica in caso di controversie sull'interpretazione di clausole del contratto.
- Articolo 4 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata con la determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali e Servizi Demografici n. 225 del 23/04/2026 secondo gli indirizzi e le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 45 del 16/04/2026. Lo stesso articolo contiene un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (vedi successivo punto B).
- Articolo 5 Le parti convengono sull'utilizzo delle risorse stabili disponibili per il riconoscimento di nuove progressioni orizzontali e per l'erogazione delle indennità previste dal contratto.
- Articolo 6 Viene quantificato l'importo destinato all'erogazione dei compensi, ai sensi dell'art. 1, c.1091 Legge 145/2018, per l'incentivazione del personale che svolge attività relative al recupero TARI e IMU e al personale che svolge le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023.
- Articolo 7 Le parti stabiliscono i criteri generali per indire apposite selezioni per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica di norma dal 1° gennaio, secondo quanto previsto all'art. 14 del C.C.N.L. 23/02/2026. Le risorse destinate al finanziamento delle nuove p.e.o. sono pari a € 9.750.
- Articolo 8 Le parti prendono atto delle risorse destinate dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022, per il conseguimento di obiettivi dell'ente definiti con deliberazione n. 45 del 16/04/2026, in coerenza con il Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028.
- Articolo 9 Vengono confermati i requisiti e gli importi destinati all'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro.
- Articolo 10 Vengono ridefinite le indennità per specifiche responsabilità secondo quanto disposto all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022, stabilendo budget specifici per ogni

settore, importi e criteri di graduazione.

- Articolo 11 Vengono confermate le indennità di servizio esterno e le indennità di funzione, con modifica dell'importo massimo di queste ultime.
- Articolo 12 Vengono definite le modalità di destinazione delle risorse derivanti da piani di razionalizzazione derivanti da piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito con L. 111/2011).
- Articolo 13 Vengono confermati i criteri per la differenziazione del premio di performance ai fini dell'individuazione della fascia di eccellenza di cui all'art. 48 del C.C.N.L. 23/02/2026.
- Articolo 14 Vengono definiti i criteri per l'erogazione del premio di performance individuale, stabilendo fasce diverse di distribuzione del premio secondo la percentuale di valutazione, nonché nuove fasce di decurtazione legati a diversi compensi.
- Articolo 15 Vengono definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale titolare di incarico di E.Q.
- Articolo 16 Viene stabilito che il personale a tempo parziale concorra in misura proporzionale a fruire delle indennità e compensi vari.
- Articolo 17 Vengono dettate norme finali, tra cui la clausola per cui la pre-intesa assume valore di contratto definitivo senza ulteriori formalità, qualora la Giunta Comunale lo approvi senza modifiche, previa certificazione del Revisore dei Conti, fermo restando l'invio dello stesso all'Aran come previsto dalla disciplina contrattuale e dalla normativa vigente.

Documenti agli atti d'ufficio:

- Progetti predisposti dai Responsabili per il conseguimento degli obiettivi di ente definiti nella deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 16/04/2026.
- scheda di valutazione che i responsabili devono compilare per l'erogazione del premio di produttività al singolo dipendente. La Scheda è stata adottata con il "*Sistema di misurazione e di valutazione della performance*" di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 115/2025.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri generali di cui all'articolo 4 del Contratto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:



	<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
<b>TOTALE</b>	<b>196.998,77</b>

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 30/10/2025. I benefici economici vengono erogati al singolo dipendente a seguito della valutazione del Responsabile.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCI prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2026. Viene prevista la possibilità di una diversa decorrenza per gli anni 2027 e 2028. Alla selezione partecipano i dipendenti inquadrati nelle aree degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Comune di Bruino, in possesso dei requisiti richiesti. Farà seguito la formazione di una graduatoria per ciascuna Area contrattuale, fino



al raggiungimento del numero massimo di differenziali stipendiali previsti per ciascuna area contrattuale.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance previsti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2026/2028, ci si attende il mantenimento dei servizi esistenti e della produttività del personale interessato.

Occorre osservare che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività sono strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore e di ente adottato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 30/10/2025 e che, pertanto, la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del mantenimento dei servizi offerti.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili

-----

Bruino, 10/06/2026.

Il Responsabile del Settore Affari Generali e  
Servizi Demografici  
Diego Bazzucco  
(firmato digitalmente)