

Contratto Integrativo
Dirigenti Area Funzioni Locali
COMUNE di RIVALTA DI TORINO

Triennio 2023 – 2025

A seguito della sottoscrizione della preintesa del Contratto Integrativo Dirigenti – Area funzioni locali del Comune di Rivalta di Torino in data 13.12.2024, al verbale dei Revisori dei conti del 27.12.2023 e alla Deliberazione di Giunta comunale n. 293 del 28.12.2024 relativa all'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo in argomento, intervengono nella contrattazione definitiva:

1. ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente – Segretario Generale Rivalta di Torino D.ssa Elisabetta SCATIGNA

2. ***la delegazione di parte sindacale:***

DIREL – Segretario regionale Dr Giancarlo Pastrone

CISL – Dr Roberto Mascolo

Le parti intervenute nella contrattazione a seguito di accordi intercorsi, condividendone i contenuti, sottoscrivono il presente contratto integrativo per il triennio 2023 – 2025, predisposto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 17/12/2020 relativo al personale dirigenziale dell'Area "Funzioni locali".

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente Elisabetta SCATIGNA -firmato digitalmente

Per la delegazione di parte sindacale: DIREL Dr Giancarlo Pastrone -firmato digitalmente

CISL Dr Roberto Mascolo – firmato digitalmente

INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 17.12.2020)	p. 4
Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, comma 1, lett. a CCNL 17.12.2020)	p. 4
Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)	p. 5
Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi <i>ad interim</i> e per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)	p. 5
Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)	p. 6
Art. 6 – Criteri incentivanti connessi all’utilizzo delle risorse risultanti dall’applicazione del principio di onnicomprensività (art. 45, comma 1, lett. e CCNL 17.12.2020)	p. 6
Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)	p. 6
Art. 8 – Criteri e risorse per l’applicazione della clausola di salvaguardia economica (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)	p. 7
Art. 9 – Criteri per l’attribuzione dei compensi professionali degli avvocati (art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)	p. 8
Art. 10 – Definizione del trattamento economico del dirigente in distacco sindacale (art. 45, comma 1, lett. i CCNL 17.12.2020)	p. 8
Art. 11 – Interpretazione autentica	p. 8

Art. 1 – Campo di applicazione e durata

(art. 8 CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso il comune di Rivalta di Torino con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2023 – 31.12.2023.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.

Art. 2 – Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

(art. 45, comma 1, lett. a CCNL 17.12.2020)

1. L'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato viene determinato annualmente dall'Amministrazione così come disciplinato dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 e dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 30/4/2019, n. 34, i cui effetti definitivi sono conoscibili soltanto al termine di ciascun anno solare.
2. Le parti convengono sulla ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nelle seguenti percentuali:

	% di ripartizione (*)
Totale risorse decentrate	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	82,18%
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	17,82%
Totale fondo	100%

(*) calcolate al netto delle quote di cui all'art. 60 del CCNL 17/12/2020.

3. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente
4. Oltre alle risorse definite con la ripartizione di cui al comma 2 del presente articolo, alla retribuzione di risultato sono destinate le seguenti risorse:
 - a. art. 57, comma 2, lett. b e d): risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di

cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 e art. 16, comma 5 del D.L. 98/2011 (piani di razionalizzazione), nonché le somme connesse all'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

Ai sensi dell'art. 8 comma 4 del DL 24 febbraio 2023 n. 13 convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41, nell'ambito delle risorse previste da disposizioni di legge sono presenti per gli anni dal 2023 al 2026, risorse pari ad € 5.950,00 all'anno al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti PNRR e degli adempimenti connessi.

- b. le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che non sia stato possibile utilizzare per tale finalità, depurate dalle poste che per previsione contrattuale o normativa costituiscono economie di bilancio (secondo quanto specificato dall'interpretazione ARAN AFL27 del 25 marzo 2021) o comunque utilizzate per l'applicazione della cd. clausola di salvaguardia.
5. Qualora l'integrale destinazione delle risorse complessive in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

(art. 45, comma 1, lett. b CCNL 17.12.2020)

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente in misura direttamente proporzionale alle risultanze del vigente sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.
2. L'importo della retribuzione di risultato è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno e non spetta nei periodi di assenza di retribuzione.

Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi *ad interim*

(art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020)

1. Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti dall'ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e

viene erogato sulla base delle risultanze del vigente sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.

3. Il compenso relativo agli incarichi *ad interim* è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

(art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020)

Le parti danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina del welfare integrativo.

Art. 6 – Criteri incentivanti connessi all'utilizzo delle risorse risultanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività

(art. 45, comma 1, lett. e CCNL 17.12.2020)

1. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Le somme da corrispondere a titolo di retribuzione di risultato al personale beneficiario dei compensi di cui all'art. 60, comma 2, del CCNL del 17.12.2020, definite a consuntivo, sono attribuite al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato, ma verranno erogate esclusivamente sulla base dei criteri definiti nei rispettivi regolamenti.

Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge

146/1990

(art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dal CCNL del 10.04.1996 a garanzia dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a. Dirigente settore Affari Generali e Servizi alla Persona
 - per gli adempimenti di stato civile ed elettorale programmati precedentemente all'individuazione dello sciopero, che abbiano carattere di indifferibilità;
 - per gli interventi programmati relativi ad eventi di eccezionale gravità in materia di igiene, sanità ed attività assistenziali ovvero per adempimenti connessi ad eventi sopravvenuti alla proclamazione dello sciopero contingibili ed urgenti
 - b. Dirigente settore Tecnico
 - per gli eventi contingibili ed urgenti a tutela della sicurezza e sanità pubblica;
 - c. Dirigente settore Politiche finanziarie
 - per gli adempimenti indispensabili al pagamento degli stipendi al personale dipendente;

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

(art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.
2. L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 75% (Il CCNL prevede una forbice dal 50% al 100%) della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. La quota di retribuzione di posizione eccedente il valore "ordinario" per l'incarico assegnato ai sensi del presente articolo trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite (tenuto conto della temporaneità della situazione in tal modo venutasi a determinare):
 - a. le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;

- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
 - c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
 - d. qualora le risorse di cui sopra non risultino ancora sufficienti, la percentuale di cui al comma 2 dovrà essere proporzionalmente ridotta al fine di garantire l'integrale copertura della clausola di salvaguardia, nel rispetto dei limiti del fondo di cui all'art. 57 richiamato.
- 4 La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 9 – Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati

(art. 45, comma 1, lett. h) CCNL 17.12.2020)

Le parti si danno atto che, non sussistendo la fattispecie, convengono di rinviare a successivo accordo l'eventuale disciplina in materia, fermo rimanendo il rispetto dell'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014.

Art. 10 – Definizione del trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

(art. 45, comma 1, lett. i CCNL 17.12.2020)

1. L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 90% (Il CCNL prevede una forbice dal 60% al 90%) delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco ed è corrisposto a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi *ad interim* e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. La quota di cui al comma precedente, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, è definita nel 82,18% di detto elemento di garanzia. (Considerato che la quota di retribuzione di risultato incidente sull'elemento di garanzia può oscillare da un minimo del 15% - minimo contrattuale - a un massimo - stimato - del 25%, questi valori potrebbero essere utili per determinare la forbice da un minimo del 75% a un massimo dell'85%).

Art. 11 – Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 17.12.2020 e dall'art. 49 del d.lgs. 165/2001.

2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.