



CITTÀ DI RIVOLI

Corso Francia 98 - 10098 Rivoli (TO) - tel. 011.9513300 - fax 011.9513399

comune.rivoli.to@legalmail.it

P.F./A 00529840019

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DEL COMUNE DI RIVOLI – 2021-2023– PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

L'anno 2021, addì ventuno del mese di dicembre, presso la sede del Comune di Rivoli, Corso Francia 98 si sono riuniti i signori:

PARTE PUBBLICA

BONITO d.ssa Michelina — in qualità di Presidente della delegazione di parte Pubblica

e

PARTE SINDACALE

CGIL: Roberto LOIACONO

PREMESSO CHE

le parti hanno definito, nella riunione preliminare del 23 dicembre 2021, l'ipotesi di accordo integrativo dell'Ente concernente il contratto decentrato integrativo personale dirigente anni 2021/2023 parte normativa ed economica;

alla formazione del citato accordo sono state invitate, all'inizio della procedura contrattuale, le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto nazionale del personale del comparto funzioni locali del 17/12/2020: la CGIL territoriale è stata presente ai lavori;

la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 337 del 27/12/2021 ha approvato il suddetto accordo, autorizzando il presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;

il Collegio dei Revisori del Conto, in data 23/12/2021 ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli del bilancio, nonché all'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 57 del CCNL sottoscritto il 17/12/2020 e dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

Le parti convenute prendono atto che il presente accordo ha validità per il triennio 2021-2023, relativamente alla parte normativa e per l'anno 2021 relativamente alla parte economica, specificatamente ai criteri di ripartizione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al citato art. 57 del CCNL sottoscritto il 17/12/2020.

Tutto ciò premesso, le parti sopra indicate stipulano il seguente contratto decentrato integrativo dell'Ente, personale dirigente, formato da n. 9 articoli.

Art. 1 Oggetto e Finalità

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCI) persegue, in armonia con il contesto normativo e con i contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), le finalità del miglioramento della funzionalità degli uffici, del progressivo aumento del livello di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa in termine di risorse e del riconoscimento delle professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali.

In particolare:

- considera la valorizzazione della professionalità dei dirigenti uno degli strumenti chiave per garantire una migliore qualità dei servizi erogati e per aumentare il livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- fonda tale approccio sul sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.

La legge e la contrattazione collettiva nazionale determinano i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, gli ambiti riservati alla contrattazione decentrata, nonché, più in generale, le modalità della partecipazione sindacale. In particolare, la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta:

- a) a rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del D.Lgs.n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- b) ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dal riconoscimento e remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso.

Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o ancora che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2 Ambito di applicazione e decorrenza – interpretazione autentica

Il presente contratto collettivo integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8, del CCNL dell'area della dirigenza del 17/12/2020, si applica al personale dirigente del Comune di Rivoli per il triennio normativo 2021 – 2023, parte normativa ed economica. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2021, salvo le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo CCI, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI.

Le parti convengono inoltre che, con cadenza almeno annuale, entro il 31 dicembre sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie.

Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL 17/12/2020 possono essere oggetto di negoziazione annuale, laddove si renda necessario definire in diverso criterio di ripartizione.

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la

F. G. G.

contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 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 stabilita anch'essa nell'accordo.

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI CCNL 17/12/2020

Art. 3 (Art. 45, comma 1, lett. a): definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

1. L'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato viene determinato annualmente dall'Amministrazione. 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:

Totale risorse decentrate	% di ripartizione(*)
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	85%
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	15%
Totale fondo	100%

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

3. L'ammontare della retribuzione di posizione viene determinato in misura proporzionale al punteggio ottenuto nella pesatura di ciascuna posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente.
4. La retribuzione di posizione del dirigente cui sono affidate le funzioni di Vicesegretario generale è maggiorata di una quota aggiuntiva annua di € 3.500,00.
5. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del presente contratto.
6. Le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che non sia stato possibile utilizzare integralmente nel medesimo anno di riferimento per tale finalità, sono prioritariamente destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 9 del presente contratto ed eventualmente in secondo luogo incrementano, per il medesimo anno, le risorse per l'indennità di risultato.
7. 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;
 - b. il 15% delle restanti risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 23/12/1999;
 - c. 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 o comunque utilizzate per l'applicazione della cd. clausola di salvaguardia.
8. 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.

FP 96/11

Art. 4 (Art. 45, comma 1, lett. b):

a) criteri per la determinazione della retribuzione di risultato:

1. La retribuzione di risultato, prevista dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 323 del 3 dicembre 2020, cui si rinvia, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia ivi prevista.
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.

b) Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (Art. 30 del CCNL 17.12.2020)

Essendo la dotazione organica del personale dirigente del Comune di Rivoli composta di 4 unità non viene disciplinato l'istituto della differenziazione di cui all'Art. 30 del CCNL 17/12/2020.

Art. 5 (Art. 45, comma 1, lett. c): Definizione della percentuale di cui all'art. 58, comma 2, del CCNL 17/12/2020 in casi di affidamento di incarichi ad interim;

1. La retribuzione di risultato del dirigente a cui vengano attribuite formalmente ad "interim" le competenze di una posizione dirigenziale vacante, viene incrementata di una quota corrispondente al 30% del valore della retribuzione di posizione dell'incarico vacante, proporzionalmente alle competenze attribuite.
2. La determinazione dell'importo della retribuzione di risultato spettante in relazione all'incarico, avverrà a seguito di valutazione annuale secondo la metodologia di valutazione prevista dal vigente dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 323 del 3 dicembre 2020.
3. La disciplina trova applicazione dal giorno successivo a quello di stipula del presente contratto e trova applicazione anche per le eventuali diverse soluzioni, già adottate, che devono intendersi disapplicate per la parte eventualmente in contrasto con la disciplina contrattuale nazionale e decentrata.

Art. 6 (Art. 45, comma 1, lett. d): criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo della retribuzione di risultato – art. 32 CCNL 17/12/2020:

1. Nei limiti delle risorse già stanziare dall'ente, per le finalità di cui all'art. 32 del CCNL, le parti concordano che tali risorse continuino ad essere destinate alla realizzazione delle attività previste nel Piano delle Azioni positive in accordo con il CUG, nonché al finanziamento delle attività culturali, ricreative e con finalità sociali e/o al sostenimento di anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà, per il tramite del CRAL aziendale.

Art. 7 (Art. 45, comma 1, lett. e): criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge – art. 60 CCNL 17/12/2020 e loro correlazione con la retribuzione di risultato:

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e

FPC

dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997" (art. 57, comma 2, lett. b)

a) Proventi da sponsorizzazioni

Il 25% della quota di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) del regolamento sulle sponsorizzazioni (delibera della Giunta Comunale n. 95 del 14/4/2005) incrementa, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. b) del CCNL 17/12/2020, le risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'incentivazione del dirigente del settore che gestisce l'iniziativa oggetto della sponsorizzazione. Il compenso viene erogato con cadenza annuale contestualmente alla retribuzione di risultato.

b) Proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, ai sensi dell'art. 43, L. 449/1997 e art. 57, comma 2, lett. b) CCNL 17/12/2020.

Il 50% degli introiti annuali è destinato ad incentivare il personale che gestisce attività che derivano da convenzioni stipulate dall'ente con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari. Il 5% di tali risorse, ovvero il 100% se tali attività coinvolgono esclusivamente la dirigenza dell'ente, incrementa, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. b) del CCNL 17/12/2020, le risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'incentivazione del dirigente del settore che gestisce effettivamente la convenzione. Il compenso viene erogato con cadenza annuale contestualmente alla retribuzione di risultato.

c) Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali

Il 50% degli introiti annuali è destinato ad incentivare il personale che gestisce/fornisce servizi pubblici non essenziali dietro versamento di contributo o, comunque, prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali. Il 5% di tali risorse, ovvero il 100% se tali attività coinvolgono esclusivamente la dirigenza dell'ente, incrementa, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. b) del CCNL 17/12/2020, le risorse destinate alla retribuzione di risultato per l'incentivazione del dirigente del settore che effettivamente gestisce la convenzione. Il compenso viene erogato con cadenza annuale contestualmente alla retribuzione di risultato.

4. Compensi incentivanti di cui all'art. 1, c. 1091, legge n. 145/2018 (ripartizione del fondo incentivante per le attività di accertamento tributario IMU e TARI) (art. 57, comma 2, lett. b).

Trova applicazione il regolamento per la ripartizione del fondo incentivante per attività di accertamento tributario IMU e TARI approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 254 del 14/8/2019.

5. Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011)

Le eventuali economie aggiuntive destinate alla contrattazione integrativa dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) derivanti dai "Piani di razionalizzazione" sono erogabili in base alle normative vigenti ed in particolare l'art. 5, comma 11 quinquies del D.L. 95/2012, conv. in L. 135/2012. Tali economie, negli importi certificati a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti e quantificati nelle misure percentuali fissate dalla Giunta Comunale, incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato per essere ripartite in misura proporzionale, tra i soli dirigenti che hanno ottenuto nella valutazione della performance individuale un punteggio di eccellenza maggiore a 90/100.

I compensi di cui al presente articolo 7, che così come previsto dal CCNL Area Dirigenza FF.LL. 17 dicembre 2020 non sono soggetti a valutazione, verranno erogati sotto forma di indennità di risultato, secondo quanto indicato dagli specifici regolamenti.

FPCCP
B

Correlazione tra compensi derivanti dall'utilizzo delle risorse di cui all'art. 57, comma 1, lett. b) del CCNL 17/12/2020.

Ai sensi dell'art. 45, comma 1, lett. e) del CCNL del 17/12/2020, gli enti, nella determinazione dei criteri, valutano l'eventuale correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. Ciò premesso, le parti concordano che la retribuzione di risultato dovuta per l'anno di riferimento, a seguito di valutazione annuale dei risultati, ai Dirigenti che hanno percepito (criterio di cassa) nel medesimo anno compensi di cui al periodo precedente, è ridotta di un ammontare calcolato applicando sul totale dei compensi lordi percepiti nello stesso anno le seguenti percentuali di riduzione:

Ammontare del compenso	Percentuale di riduzione
Fino ad € 2.000,00	0%
Da € 2.001,00 ad € 3.000,00	30%
Da € 3.001,00	40%

Le somme che residuano sono ripartite tra i dirigenti in misura proporzionale alla retribuzione di risultato dovuta in applicazione dei criteri generali.

6. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate alla retribuzione di risultato e sono corrisposte integralmente al dirigente che ha reso la prestazione, salvo l'applicazione del principio di correlazione di cui al punto precedente.

Art. 8 (Art. 45, comma 1, lett. f): individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e s.m.i secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002:

1. Sono esonerati dallo sciopero per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle funzioni connesse ai servizi la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati e precisamente:
 - a) il Dirigente dei 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) il Dirigente delle Risorse Umane e Tutela del Cittadino: per le attività richieste dalla polizia giudiziaria nonché per adempimenti connessi ad eventi contingibili ed urgenti sopravvenuti alla proclamazione dello sciopero;
 - c) il Dirigente dei Servizi al Territorio e alla Città unitamente al Dirigente delle Risorse Umane e Tutela del Cittadino: per gli eventi contingibili ed urgenti a tutela della sicurezza e sanità pubblica;
 - d) la Dirigente dei Servizi Economico e Finanziari unitamente al Dirigente delle Risorse Umane e Tutela del Cittadino: per gli adempimenti indispensabili al pagamento degli stipendi al personale dipendente.

FP 26/12/2020

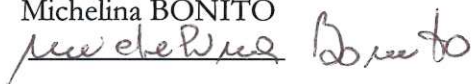
Art. 9 (Art. 45, comma 1, lett. g): criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31:

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, nei limiti delle risorse previste a copertura dell'onere, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. 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.
8. La presente disciplina trova applicazione dal giorno successivo a quello della stipula.

Rivoli li, 28.12.2021

Per la parte pubblica

Michelina BONITO



Per la parte sindacale

CGIL Roberto LOIACONO

