



CITTA' DI ALBA
Provincia di Cuneo

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
TRIENNIO 2024 - 2026**



MDF

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art.1 Campo di Applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato del Comune di Alba con qualifica dirigenziale.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si applicano le disposizioni di legge ed i contratti collettivi quadro nazionali di lavoro vigenti.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge ed i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Art.2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata per il triennio 2024-2026 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del fondo tra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
2. Le parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

Art. 3 La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate dall'art. 35 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 e precisamente:



A large, stylized handwritten signature in black ink.

- a) la 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020;
- b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 (differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato);
- c) la definizione della percentuale di cui all'art. 40 co 2 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 (incarichi ad interim), in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti (Es. RPCT, RTD, DPO);
- d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 (Welfare integrativo);
- e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024
- l) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art.4

Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è collegata alla funzione strategica della relativa figura dirigenziale nella struttura organizzativa. Il valore economico della retribuzione di posizione è determinato sulla base del sistema di pesatura adottato dall'Ente, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa della stessa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, nonché in riferimento alle differenziazioni e/o alle specifiche attribuzioni previste in sede contrattuale.

L'attuale pesatura delle funzioni dirigenziali risulta essere la seguente:

RIPARTIZIONE	PESO FUNZIONE DIRIGENZIALE
SERVIZI GENERALI	70
SERVIZI LEGALI	70
SOCIO EDUCATIVA E CULTURALE	70
RAGIONERIA, FINANZE, PROGRAMMAZIONE E CED	77
OPERE PUBBLICHE	79
URBANISTICA	77

2. L'importo annuale del totale del fondo, al netto delle decurtazioni, delle economie relative all'anno precedente e delle risorse transitate sul medesimo a remunerazione di specifiche disposizioni di legge, è ripartito, ai sensi dell'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020, applicando le seguenti percentuali:

- 80% retribuzione di posizione
- 20% retribuzione di risultato

La distribuzione delle componenti retributive all'interno di ogni quota è effettuata applicando preliminarmente le differenziazioni e/o le specifiche attribuzioni previste in sede contrattuale ad ogni figura dirigenziale, per poi attribuire le restanti somme sulla base delle pesature, per quanto riguarda la posizione, ed in relazione al sistema di valutazione, per quanto concerne il risultato.

Qualora il totale delle risorse inserite nel fondo aventi natura variabile dovessero eccedere le quote determinate con l'applicazione delle sopra indicate percentuali, alla retribuzione di risultato è comunque assegnata la totalità delle risorse variabili.

3. Ai sensi dell'art.57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, in presenza di risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, le medesime vanno ad incrementare, per il medesimo anno, le somme utilizzabili per la corresponsione della retribuzione di risultato, anche oltre il valore delle somme destinate ai sensi del comma precedente. Qualora l'integrale destinazione delle risorse 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.5

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato, successivamente all'applicazione dei criteri di al comma 2 dell'art.4, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, in ottemperanza alla metodologia di valutazione analiticamente prevista all'interno del vigente sistema di misurazione della performance, sempre in modo garantire la proporzione con il peso della posizione.



MDF

Art.6

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Al dirigente che consegue la valutazione complessiva più elevata in base al suddetto sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione (performance individuale ed organizzativa), è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, al netto degli importi percepiti per specifiche disposizioni di legge e specifici obiettivi di cui al successivo art.10.
2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, successivamente all'applicazione dei criteri di cui al comma 2 dell'art.4, è suddiviso per il numero dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio procapite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Su tale importo è applicata la percentuale del 30% e tale risultanza detratta dalla cifra totale disponibile per la remunerazione della retribuzione di risultato sarà attribuita al dirigente risultante maggiormente meritevole.

Art.7

Retribuzione degli incarichi ad interim

1. L'incarico ad interim, in caso di assenza della figura del Vice Dirigente, è conferito con provvedimento del Sindaco secondo i criteri ordinamentali dell'Ente per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente vacante.
2. L'incremento della retribuzione di risultato previsto in riferimento all'espletamento delle mansioni di cui al comma precedente, è definito nella misura del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.
3. E' consentito attribuire un'unica posizione ad interim.
4. L'affidamento ad un dirigente dell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) comporta l'aumento della relativa retribuzione di risultato per un importo di €1.000,00 quale incremento al fondo ai sensi dell'art.57 comma 2 lett. e) CCNL 17/12/2020 da effettuarsi qualora venga a determinarsi tale necessità. Tale compenso è erogato in unica soluzione, congiuntamente alla retribuzione di risultato, tenuto conto del solo periodo di conferimento dell'incarico ed in ragione dei risultati conseguiti.
5. Qualora, ai sensi dell'art.64 del CCNL 16/07/2024, l'incarico ad interim venga attribuito al Segretario Generale è riconosciuta al medesimo la somma pari al 15% della retribuzione di posizione della figura dirigenziale vacante, rapportata all'effettiva durata dell'incarico.

Art.8

Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo

1. Le parti danno atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare per l'annualità 2024 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, anche alla luce dell'attuale rivisitazione dell'istituto.

Art.9

Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato

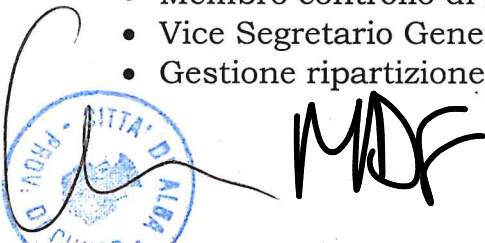
1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, ai medesimi possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo in via esemplificativa:
 - a) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI/IMU - TARI/TARES/TARSU;
 - c) gli incentivi legati ad attività censuaria prevista dall'Istat.
3. Le risorse relative ai suddetti compensi che trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuite a favore dei dirigenti coinvolti, in ottemperanza ai regolamenti di settore adottati.
4. Non vengono nel contempo stabiliti abbattimenti della retribuzione di risultato dei dirigenti che beneficiano di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge.

Art.10

Risorse stanziare per scelte organizzative - Incremento discrezionale del fondo

1. Vengono confermati i seguenti obiettivi ed i relativi importi annuali ad integrazione delle ordinarie capacità annuali del fondo per la retribuzione di risultato, frutto di precedenti accordi decentrati a remunerazione delle attività suppletive comportanti un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale del personale dirigente interessato:

• Membro controllo di gestione	€3.090,00
• Vice Segretario Generale	€1.000,00
• Gestione ripartizione Socio Culturale unificata	€2.500,00



- Coordinamento politiche turistiche e rapporti con enti extracomunali (Atl – Ente fiera – Regione) €2.500,00
2. Ai sensi di quanto previsto dall'art.39 co 3 del CCNL del Personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 di prevedere l'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 co 2 lett. e) del CCNL 17/12/2020 dell'importo di €847,55 (oltre ad oneri riflessi per totali €1.145,72) pari allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai dirigenti.

Art.11

Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990

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:
 - dirigente responsabile dell'U.O. "Anagrafe, Leva, Pensioni, Statistica, Censimento ed Elettorale", nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - dirigente dell'U.O. "Stipendi, Paghe, Contributi e Pensioni", limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 15 e il 26 di ogni mese;
 - dirigente la ripartizione "Opere Pubbliche", nei casi di emergenza provocati da calamità naturali, socio ambientali o da altre situazioni eccezionali che determinano pericolo per la cittadinanza, anche in considerazione della responsabilità del servizio di Protezione Civile;
 - in caso di calamità naturale, tutti i dirigenti interessati dal piano di protezione civile approvato dal Comune.

Art. 12

Clausola di salvaguardia

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 di posizione ai sensi di quanto previsto 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 90% 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. Ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, la pesatura del dirigente destinatario del nuovo incarico sarà determinata applicando annualmente le percentuali di cui al comma precedente fino al termine del periodo di salvaguardia.

Art.13

Compensi professionali degli avvocati

1. I compensi professionali spettanti al dirigente Avvocato dell'Avvocatura dell'Ente per sentenze favorevoli con recupero delle spese legali a carico delle controparti, sono erogati, ai sensi dell'art.37 del CCNL 23/12/1999 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art.9 del D.L. n.90/2014 come convertito con la Legge n.114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri ed alle modalità definite all'interno dello specifico regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.278/2014, così come integrata con successiva deliberazione n.483/2014

Art.14

Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale compete:
 - a) lo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

L'onere economico dell'elemento retributivo di cui al comma 1 lett b) è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Il trattamento economico è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile.
3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è applicato nei soli periodi di distacco.

Art. 15

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

4. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.



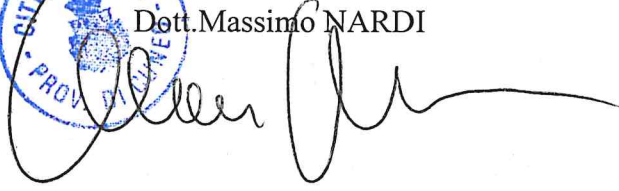
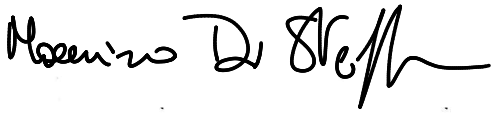
I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente in riferimento alla normativa suesposta.

Art.16

Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi integrativi si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16/07/2024.
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.

Alba, li 28/12/2024

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	ORGANIZZAZIONI TERRITORIALI
 IL PRESIDENTE Dott. Massimo NARDI 	 FEDIRETS Giancarlo PASTRONE CISL FP Maurizio DI STEFFANO 

**ALLEGATO COSTITUZIONE FONDO PER LA
REMUNERAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
E DI RISULTATO
ANNO 2024**



MDF

FONDO ANNO 2024		
RISORSE FISSE		
Riferimento Contrattuale		Importo
Art.57 co 2 CCNL 17/12/2020	Importo unico consolidato	€ 252.971,75
Art.57 co 2 lett. c) CCNL 17/12/2020	2,01% monte salari 2018 (per anno 2024)	€ 10.467,70
TOTALE RISORSE FISSE		€ 263.439,45
RISORSE VARIABILI		
Riferimento Contrattuale		Importo
Art.57 co 2 lett.e) CCNL 17/12/2020	Processi di riorganizzazione (incremento di parte variabile)	€ 9.090,00
Art. 39 co 1 CCNL 16/07/2024	0,46% monte salari 2018 per anno 2020 - 2,01% monte salari 2018 per anni 2021/2023	€ 33.798,69
Art.39 co 3 CCNL 16/07/2024	0,22% del monte salari 2018	€ 847,55
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 43.736,24
TOTALE GENERAL FONDO ANNO 2024		€ 307.175,69

*al netto di incentivi legati a specifiche disposizioni di legge ancora da liquidarsi in corso d'esercizio

