



COMUNE DI BEINASCO
Città Metropolitana di Torino
Piazza Vittorio Alfieri 7 - 10092 BEINASCO (TO)
tel. 01139891 - telefax 0113989382
Posta Elettronica Certificata: protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO
RELATIVO AL PERSONALE DIRIGENTE
TRIENNIO 2021 - 2023**

Sottoscritto in data 30 dicembre 2021

Preintesa del 17 dicembre 2021



TITOLO I.....	3
DISPOSIZIONI GENERALI	3
Articolo 1 - Principi generali.....	3
Articolo 2 - Interpretazione autentica.....	3
TITOLO II.....	4
RELAZIONI SINDACALI.....	4
Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali.....	4
Articolo 4 - Diritti e libertà sindacali	4
TITOLO III	5
ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI	5
Articolo 5 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato (articolo 57, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)	5
Articolo 6 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (articolo 30 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020).....	5
Articolo 7 – Incarichi ad interim (Articolo 58 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)	5
Articolo 8 - Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero (articolo 45, comma 1, lett. f), del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)	6
Articolo 9 – Criteri e risorse per l’applicazione della clausola di salvaguardia economica (articolo 31 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)	6
TITOLO IV.....	7
NORME FINALI.....	7
Articolo 10 - Norme finali.....	7



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Principi generali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (d'ora in poi C.C.D.I.) si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale del Comune di Beinasco in servizio a tempo indeterminato o determinato. Ha validità triennale per la parte giuridica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2021.
2. Il presente contratto rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo C.C.D.I. o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (d'ora in poi C.C.N.L.) o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto, salvo che:
 - per gli istituti in esso disciplinati di cui norme di legge o di C.C.N.L. sopravvenuti impongano la revisione;
 - per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;
 - per la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
3. Nel C.C.D.I. sono disciplinati tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello contrattuale dal C.C.N.L.
4. Con cadenza annuale sarà costituito il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali presenti nella struttura organizzativa dell'Ente, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.
5. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato sarà rideterminata con decorrenza dal 1° gennaio 2022. In via transitoria, per l'anno 2021, le Parti concordano di valutare le posizioni dirigenziali secondo il sistema di misurazione già vigente.
6. Il C.C.D.I. non contiene norme in contrasto con la normativa di rango legislativo, con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Articolo 2 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con posta elettronica certificata o con e-mail secondo quanto richiesto da ognuna, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
3. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Ferma restando la disciplina delle relazioni sindacali stabilita dalla legge e dalla contrattazione collettiva, l'Amministrazione valorizza il ruolo delle relazioni sindacali nei seguenti ambiti:
 - a. armonizzazione nel concreto svolgimento dei rapporti di lavoro, della realizzazione degli obiettivi di efficacia, efficienza, speditezza, economicità e trasparenza, sanciti dalla Legge 7 agosto 1990, n. 241, con il benessere organizzativo e la crescita professionale del personale, secondo principi di solidarietà, informazione, prevenzione e superamento dei conflitti e crescita sociale;
 - b. definizione di un assetto organizzativo moderno, flessibile, professionale, adeguato alle esigenze della collettività amministrata e rispondente alle esigenze della programmazione politico-amministrativa, orientato al rispetto della persona del lavoratore, alle sue attitudini e al suo ruolo, fondato sui principi cardine dell'autonomia manageriale e della responsabilità;
 - c. rappresentanza e tutela dei lavoratori e dei loro specifici interessi in rapporto con le scelte, i programmi, le strategie e le azioni degli Organi di Governo, nel rispetto del vigente sistema legislativo delle competenze, dei ruoli istituzionali e secondo il metodo del dialogo e del confronto previsti dai C.C.N.L.
3. Ogni seduta è convocata mediante Posta Elettronica Certificata o e-mail, secondo quanto richiesto da ognuno, e nella stessa è indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Della seduta è redatto, a cura dell'Amministrazione, un sintetico verbale degli argomenti affrontati. Le Parti, previa lettura e verifica delle rispettive posizioni, procedono successivamente alla sua sottoscrizione.

Articolo 4 - Diritti e libertà sindacali

1. I dirigenti del Comune di Beinasco hanno facoltà di rilasciare delega, in favore dell'organizzazione sindacale da essi prescelta, a riscuotere una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari.
2. Per la disciplina delle assemblee resta fermo quanto previsto dal C.C.Q.N. sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigenti.
3. Il personale destinatario del presente contratto ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, alle assemblee sindacali per il numero di ore annue retribuite pro capite previste dal C.C.Q.N. sulle prerogative e permessi sindacali nel tempo vigenti.



TITOLO III ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Articolo 5 – Criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato (articolo 57, del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)

1. I valori economici della retribuzione di posizione sono determinati dalle Parti in sede di contrattazione annuale o pluriennale, secondo le fasce sotto riportate:
 - a. Alta
 - b. Mediae convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, come di seguito indicato:
 - c. Retribuzione di posizione: 85%
 - d. Retribuzione di risultato: 15%
2. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
3. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'articolo 54, comma 6, del C.C.N.L. 17.12.2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.
4. In caso di eventuale incapienza del Fondo, nelle more di un diverso accordo tra le Parti in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione.
5. Gli importi derivanti da risorse previste da disposizioni di legge non fanno parte dalla valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato in quanto specificatamente disciplinati da apposito regolamento.

Articolo 6 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (articolo 30 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)

1. La misura della retribuzione di risultato è determinata proporzionalmente al valore delle fasce della retribuzione di posizione.
2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.

Articolo 7 – Incarichi ad interim (Articolo 58 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati



formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale, sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori a un mese.
3. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* è uno.

Articolo 8 - Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero (articolo 45, comma 1, lett. f), del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)

1. In conformità a quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) di cui all'articolo 2, comma 1, dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25.11.1998, sono esonerati in caso di sciopero le seguenti figure dirigenziali:
 - il dirigente responsabile della protezione civile;
 - il dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale.

Articolo 9 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica (articolo 31 del C.C.N.L. 17 dicembre 2020)

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'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, con riduzione progressiva così come previsto dall'articolo 31, comma 3, del C.C.N.L.
2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:
 - ✓ somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
 - ✓ somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
 - ✓ economie derivanti dall'anno precedente.
3. 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.



TITOLO IV NORME FINALI

Articolo 10 - Norme finali

Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

Delegazione Trattante di parte pubblica:

RUOLO	NOMINATIVO	FIRMA
1. Presidente	dott. Gerlando Luigi Russo	Firmato in originale
2. Componente	dott. Matteo RIZZO	Firmato in originale
3. Componente	dott. Antonio Marco d'ACRI	Firmato in originale
4. Componente - Segretario verbalizzante	dott.ssa Arianna Cricenti	Firmato in originale

Delegazione di parte sindacale:

SIGLA	NOMINATIVO	FIRMA
5. FP CGIL	sig. Roberto LOIACONO	Firmato in originale
6. CISL FP		Assente
7. UIL-FPL		Assente
8. DIREL		Assente
9. DIRER		Assente

Documento informatico
conforme all'originale
detenuto dall'Amministrazione

Il DIRGENTE
del Settore Politiche del Personale
dott. Matteo RIZZO