



Autorità Rifiuti Piemonte

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI A.R. PIEMONTE
TRIENNIO 2025-2027 ED ECONOMICO 2025**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

Stesura definitiva a seguito stipula

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		12.12.2025 - siglata pre-intesa C.C.D.I. normativo per il triennio 2025/2027 e pre-intesa parte economica anno 2025 con la parte sindacale
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2027 C.C.D.I. normativo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 Fondo risorse decentrate 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dott. Gerlando RUSSO – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. DIRER R.S.U.: Palma Urso Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi di C.C.D.I. (elenco sigle): CISL FP – Roberto MASCOLO
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato di A.R. Piemonte
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 22/12/2025 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2025 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con Delibera del Consiglio d'Ambito n.7 del 31/03/2025
		È stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO con Delibera d'Ambito n. 7 del 31/03/2025 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013
		La Relazione della Performance, relativa all'anno corrente, verrà validata in fase di consuntivazione.

Eventuali osservazioni: nessuna

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Il contratto decentrato normativo è quello relativo al triennio 2025-2027.

Il contratto è composto da 18 articoli suddivisi in titoli.

Il **Titolo I** comprende gli articoli da 1 a 3 e riguarda i principi generali, l'ambito di applicazione e le relazioni sindacali.

Il **Titolo II** comprende gli articoli da 4 a 9 e riguarda gli istituti normativi. (lavoro agile, formazione e aggiornamento, coperture assicurative, personale esonerato dallo sciopero)

Il **Titolo III** comprende gli articoli da 10 a 16 e riguarda gli istituti economici (criteri per l'attribuzione della posizione di risultato, risorse destinate al raggiungimento di obiettivi d'impatto, incarichi *ad interim*, welfare integrativo, differenziazione della retribuzione di posizione)

Il **Titolo IV** comprende gli articoli 17 E 18 e detta le disposizioni finali.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

L'ipotesi di contratto sottoscritto costituisce il quadro normativo generale che individua le fattispecie che consentono l'attribuzione delle diverse indennità e la loro misura. La distribuzione delle risorse del fondo dipende dall'applicazione degli istituti contrattuali e dalle risorse economiche rese disponibili in sede di accordo economico.

C. Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il contratto collettivo decentrato integrativo si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni del C.C.N.L., o di legge, incompatibili con il contenuto dell'accordo, salvo che:

- per gli istituti in esso disciplinati 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.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Le previsioni del contratto decentrato in oggetto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Ai fini della valutazione della performance, la pesatura degli obiettivi è lo strumento attraverso il quale verificare, nel complessivo, la performance dell'ente, e relativamente ai dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo attribuiti

Ai sensi dell'articolo 23, comma 7, del C.C.N.L. 16.7.2024, non è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate, in quanto il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5.

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Istituto non previsto per il personale con qualifica dirigenziale.

F. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

I risultati attesi consistono nel raggiungimento degli obiettivi previsti all'interno dei documenti di programmazione dell'Ente, con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione e al Piano delle Performance approvato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione P.I.A.O.

L'Ente utilizza un sistema nel quale vengono individuati gli obiettivi assegnati ai dirigenti. Per ogni obiettivo sono individuati fasi, stati di avanzamento, indicatori di risultato, risultati attesi ed effettivamente raggiunti. Al termine del processo della performance i risultati vengono esaminati dal Nucleo di valutazione e i dati relativi alla percentuale di realizzo delle iniziative assegnate e dei comportamenti agiti vengono trasferiti automaticamente nelle schede di valutazione individuale, al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato spettante in base alla percentuale del risultato raggiunto.

G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.



Autorità Rifiuti Piemonte

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DI A.R. PIEMONTE
TRIENNIO 2025-2027 ED ECONOMICO 2025**

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001;
Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012)

Stesura definitiva a seguito stipula

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2025 ha seguito il seguente iter.

Con deliberazione del Consiglio d'ambito n. 33 del 11/12/2025 è stato costituito il primo fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza di A.R. Piemonte e sono state fornite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in merito alla trattativa per la stipulazione del contratto integrativo normativo per il triennio 2025-2027 ed economico per l'anno 2025.

A.R. Piemonte è un ente di nuova istituzione che è stato riconosciuto, dalla Legge Regionale Piemonte 8 luglio 2025, n.9, quale soggetto di livello regionale, pertanto al personale si applica lo stato giuridico ed economico del personale regionale”.

Il primo fondo per le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza, pertanto, è stato costituito prendendo a riferimento i dati medi dei fondi del salario accessorio del personale della Regione Piemonte ed è stato quantificato considerando il valore medio della dirigenza regionale già comprensivo della retribuzione di risultato. Le risorse per il primo fondo, sulla base degli atti di programmazione dell'Ente, sono stati quantificati nei seguenti importi, con riserva di integrare le risorse quando sarà coperta la figura del direttore già prevista nella struttura organizzativa dell'Ente:

Descrizione	2025
Risorse stabili	47.859,50
Risorse variabili	0,00
Residui anni precedenti	0,00
Totale	47.859,50

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili del fondo risorse decentrate per la dirigenza sono state quantificate, per l'anno 2025, sulla base dei criteri prima esplicitati, come di seguito indicato:

RISORSE STABILI ANNO 2024 - escluso oneri e IRAP		
Articolo 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17.12.2020 - triennio 2016-2018	Unico Importo consolidato - Risorse certe e stabili 2020, come certificate dall'organo di controllo interno.	47.859,50=
Articolo 57, comma 2, lett. a), C.C.N.L. 17.12.2020 - triennio 2016-2018	R.I.A. personale cessato dal servizio nell'anno precedente	0,00=

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.

Articolo 56, comma 1, C.C.N.L. 17.12.2020 - Triennio 2016-2018	Incremento risorse dall'1.1.2018 per indennità posizione e risultato di un importo pari all'1,53% del monte salari 2015 dirigenti (1,53% di Euro 244.994,00=)	0,00=
Articolo 39, comma 1, C.C.N.L. 16.7.2024 - Triennio 2019-2021	Incremento risorse dall'1.1.2021, per indennità posizione e risultato di un importo pari al 2,01% monte salari 2018 dirigenti (2,01% di € 252.501,00)	0,00

Non sono stati effettuati gli incrementi previsti dai C.C.N.L. 2016-2018 e 2019-2021 in quanto ritenuti già compresi nell'importo medio ricavato dai dati regionali.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nessuno

Decurtazioni

Nessuna decurtazione

Sezione II – Risorse variabili

Per il primo fondo non sono state stanziare risorse variabili

Descrizione	2025
Incremento risorse stabili 0,22% monte salari 2018 (0,22% di Euro 252.501,00)	0,00
TOTALE	0,00

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Non ci sono decurtazioni del fondo

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	2025
Risorse stabili	47.859,50
Risorse variabili	0,00
Residui anni precedenti	0,00
Decurtazione	0,00
Totale FONDO DIRIGENTI	47.859,50

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Per l'anno 2025 non risultano risorse allocate all'esterno del fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Nessuna

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le somme complessivamente erogate a valere sul fondo sono così suddivise:

Descrizione	2025
Retribuzione posizione 80 %	38.287,60
Retribuzione risultato 20 %	9.571,90
	47.859,50

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Nessuna

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	2025
Somme non regolate dal contratto	0,00
Somme regolate dal contratto	47.859,50
Destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale	47.859,50

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Per l'anno 2025 non risultano risorse allocate all'esterno del fondo.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:
Le risorse stabili ammontano a Euro 47.859,50;

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a:

Descrizione	2025
Retribuzione posizione	38.287,60
Retribuzione risultato	9.571,90
TOTALE	47.859,50

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di risultato è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. n. 150/2009.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente

Trattandosi di Ente di nuova istituzione non è possibile effettuare il confronto con il corrispondente fondo dell'anno precedente.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, compreso oneri e Irap, sono imputate alle voci di spesa del personale del bilancio 2025, relativamente alla quota di utilizzo esigibile in tale anno a seguito della copertura del posto di qualifica dirigenziale previsto nei documenti di programmazione dell'Ente. Le risorse eventualmente non utilizzate costituiranno economia di bilancio.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulti rispettato

Essendo A.R. Piemonte un Ente di nuova istituzione, in assenza di un parametro di spesa per il personale dirigenziale nel 2016, si individua l'importo del fondo, come sopra determinato, quale limite cui assoggettare la spesa per il salario accessorio, con riserva di integrare lo stesso con i criteri infra indicati nel momento in cui l'Ente riterrà di procedere alla copertura della figura del direttore.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale delle risorse per il fondo 2025, come determinato dall'Amministrazione:

Per la parte destinata a poste fisse di posizione e risultato: per le quote di competenza è stato previsto lo stanziamento nel bilancio triennale per gli anni 2025-2027 negli appositi programmi/progetti e voci di bilancio della spesa per il personale

Per le voci destinate al risultato: le somme vengono erogate a consuntivo, in esito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di performance effettuata dal Nucleo di Valutazione e Controllo; esse trovano copertura finanziaria nel bilancio 2025 per le quote di competenza. Le risorse eventualmente non utilizzate costituiranno economia di bilancio.

Torino, 22/12/2025

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica: il Segretario dott. Gerlando Russo

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnica: il Segretario dott. Gerlando Luigi Russo

Per la parte relativa allo schema di relazione finanziaria: il Responsabile servizio finanziario Dott.ssa Federica Canuto