

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE **DIRIGENTE** DELLA PROVINCIA DI CUNEO
ANNO 2016

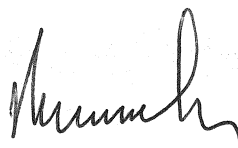
Premesso che:

- in data 28/12/2016 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale dirigente della Provincia di Cuneo per l'anno 2016;
- in data 08/02/2017 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso in merito parere positivo;
- in data 15/02/2017, con decreto del Presidente della Provincia n.18 del 14/02/2017, la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/12/99 ad apporre la firma definitiva.

Il presente contratto è sottoscritto

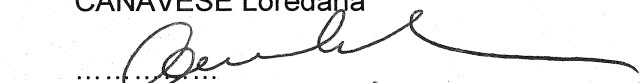
Per la delegazione di parte pubblica:

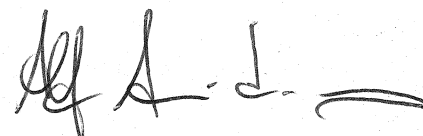
PAROLA Corrado - Segretario Generale



Per le rappresentanze sindacali:

CANAVESE Loredana



FP CGIL: ARCIDIACONO ALFIO 

Art. 1 - Ambito e validità del presente accordo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto con riferimento ai C.C.N.L. Area della dirigenza per il quadriennio normativo ed economico 2006 – 2009, relativamente alla dirigenza a tempo indeterminato dell'Amministrazione Provinciale di Cuneo.

I contratti collettivi nazionali vigenti, il D.Lgs 165/01 e il D.Lgs 150/2009 e s.m.i. costituiscono il riferimento per tutto quanto non previsto nel presente contratto decentrato.

Sono fatte salve eventuali rettifiche o integrazioni obbligatorie future conseguenti alla prossima contrattazione nazionale a valere sull'anno 2016.

Il presente contratto collettivo decentrato disciplina le materie sottoesposte per l'anno 2016 e mantiene la sua validità fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo decentrato.

Art. 2 - Risorse

Ai sensi dell'art. 4 co. 1 lett e) CCNL 23/12/99 le parti danno atto che, pur considerando la sussistenza delle principali condizioni generali (competenze, responsabilità, assetto organizzativo) che hanno permesso di ridefinire la quota di risorse del fondo di cui al comma 3 art. 26 CCNL 23/12/99 per gli anni 2011-2014, la stessa alla luce della riorganizzazione dell'anno corrente deve

essere ridefinita in riduzione per **€ 34.838,06.=** per tener conto, nel quadro finanziario attuale dell'ente, rispetto all'organico dirigenziale in servizio:

a) del consolidamento degli effetti dell'art. 9 co. 2 bis DL 78/2010 combinato con il dettato del comma 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) da cui consegue la riduzione automatica dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, oltre al vincolo di non superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015. Tali disposizioni, combinate con il blocco delle assunzioni disposto dall'art. 16 co. 9 DL 95/2012, comportano un'ulteriore riduzione per la posizione dirigenziale a tempo indeterminato cessata nel corso del 2016 per pensionamento;

b) del parziale ridimensionamento e ridefinizione delle funzioni effettivamente espletate e della struttura provinciale a seguito della riorganizzazione operata a Luglio 2016 dovuta al processo di riordino delle funzioni di cui alla L. 56/2014 e norme collegate che definiscono gli incarichi dirigenziali vigenti.

In tale contesto l'ammontare del fondo del personale dirigente della Provincia di Cuneo viene ridotto delle corrispondenti risorse del trattamento accessorio del personale trasferito nel ruolo separato regionale ai sensi della L.R. 23/2015 così come previsto dall'articolo 1, comma 96, lettera a), della Legge n.56 del 2014.

Art. 3 - Distribuzione delle risorse

Ai sensi dell'art. 4 co. 1 lett g) CCNL 23/12/99 le parti convengono che a valere dal 1 gennaio 2016 il fondo, pari ad **€ 311.616,08.=** per l'anno 2016, è suddiviso su base annua per **€ 247.200,00.=** quale quota per le retribuzioni di posizione e per i restanti **€ 64.416,08.=** (pari a circa **il 21%**) quale quota per le retribuzioni di risultato.

La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni dirigente è quella corrispondente al valore economico riconducibile alla valutazione delle posizioni dirigenziali come stabilito dalla metodologia vigente e attualmente prevede un minimo pari a € 38.000 ed un massimo pari a € 43.000.

La quota destinata all'indennità di risultato è ripartita tra i dirigenti in servizio per definire l'incentivo massimo teorico percepibile. Esso viene riconosciuto per fasce di incentivo basate su scaglioni di punteggio secondo la metodologia del regolamento di cui alle DGP n. 25/2011 e n. 225/2011 e s.m.i. ovvero:

PUNTI	% DELL'INCENTIVO MASSIMO TEORICO
Da 85 a 100/100	100%
Da 75 a 84/100	85%
Da 61 a 74/100	70%
Da 30 a 60/100	55%
Minore/uguale 29/100	0%

Ai sensi dell'art. 20 co.2 del CCNL 22/2/2010 e dell'art. 29 del CCNL 23/12/99 si stabilisce che la retribuzione di risultato è correlata alle somme percepite nel corso dell'anno di riferimento a titolo di incentivazione ai sensi dell'art. 92 DLgs 163/2006 (ex art. 18 L 109/94 Merloni) qualora ancora dovute. L'indennità di risultato viene pertanto ridotta secondo la seguente formula:

Ym retribuzione di risultato attribuibile
X incentivi art. 92 DLgs 163/2006 percepiti
X1 valore minimo di incentivi dell'art.92 DLgs 163/2006 neutro rispetto alla corresponsione della retribuzione di risultato, pari a € 1.500
X2 valore massimo di incentivi dell'art. 92 DLgs 163/2006 oltre il quale non è corrisposta retribuzione di risultato, pari a € Ym

Y retribuzione di risultato attribuita

$$Y = Y_m - Y_m * \frac{X - X_1}{X_2 - X_1}$$

Le eventuali economie del fondo verranno destinate secondo la disciplina contrattuale e gli orientamenti ARAN.

Art .4 Servizi pubblici essenziali in caso di sciopero.

Ai sensi del CCNL 07/05/2002, i dirigenti responsabili dei servizi pubblici essenziali ivi elencati (in particolare dei servizi relativi a viabilità, edilizia, protezione civile, caccia e pesca, servizi generali ausiliari, servizi del personale) sono chiamati a garantire la presenza ed il necessario coordinamento del personale del comparto presente in servizio. I dirigenti si impegnano a non creare e, se presenti, a rimuovere meccanismi e procedure che impongano firme, autorizzazioni, visti ed altri vincoli formali richiedenti l'apporto diretto del Dirigente e che, in sua assenza, rendano impossibile l'erogazione dei servizi essenziali suddetti.

I Dirigenti s'impegnano, inoltre, a rispettare e a far rispettare, nell'ambito delle rispettive strutture, le norme contrattuali collettive nazionali e decentrate volte a garantire le prestazioni dichiarate indispensabili in caso di sciopero del personale dipendente.

In aggiunta, in raccordo con l'analogo regolamento vigente per il personale del comparto si specifica quanto segue:

SERVIZI TECNICI

Per il servizio attinente alla rete stradale, un dirigente dell'area assicura la reperibilità telefonica. In caso di particolari emergenze un dirigente della direzione mobilità e infrastrutture è chiamato ad intervenire per operazioni di coordinamento del personale impegnato nelle relative operazioni.

SERVIZIO CACCIA E PESCA

Il dirigente garantisce la presenza in occasione di particolari operazioni di polizia giudiziaria volte alla tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica che richiedano il coordinamento superiore da parte del dirigente.

SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE

Il dirigente, o suo delegato, garantisce la reperibilità telefonica. In caso di particolare emergenza il dirigente garantisce la presenza in servizio per sovrintendere al necessario coordinamento degli interventi provinciali.

