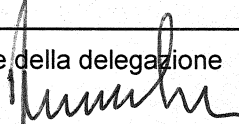



13 DIC. 2016

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**della PROVINCIA di CUNEO**  
**utilizzo fondo Anno 2016**

**L'anno duemilasedici, addì 13 dicembre, presso la sede della Provincia di Cuneo, è stato definito il seguente testo contrattuale per regolare l'utilizzo del fondo per il salario accessorio del personale delle categorie per l'anno 2016 ed alcune materie.**

**La presente ipotesi di contratto è sottoscritta dalle Delegazioni Trattanti di cui all'art. 10 del CCNL 01/04/1999 nelle persone dei signori:**

NOMINATIVO	QUALIFICA	
Parola Dott. Corrado	Segretario Generale Dirigente Settore Personale	Presidente della delegazione 
Freni Dott. Fabrizio	Segretario Generale Vicario	Componente la delegazione 
		Componente la delegazione
		Componente la delegazione

NOMINATIVO	QUALIFICA	
Alberto Massimiliano	Componente della Rsu	
Bongiovanni Claudio	Componente della Rsu	
Fea Giorgio	Componente della Rsu	
Ferraro Franco	Componente della Rsu	
Gandolfo Marino	Componente della Rsu	
Giordana Mauro	Componente della Rsu	
Mantero Alessandro	Componente della Rsu	
Pastore Milena	Componente della Rsu	
Santamato Vito	Componente della Rsu	

Arcidiacono Alfio	Rappresentanti della organizzazione sindacale firmataria del ccnl FP CGIL	
Giordano Valter	Rappresentanti della organizzazione sindacale firmataria del ccnl FP CGIL	
Giordanengo Silvio	Rappresentante della organizzazione sindacale firmataria del ccnl CISL F	
	Rappresentante della organizzazione sindacale firmataria del ccnl UIL FPL	
Brunetti Aurelio	Rappresentante della organizzazione sindacale firmataria del ccnl CSA	
	Rappresentante della organizzazione sindacale firmataria del ccnl	

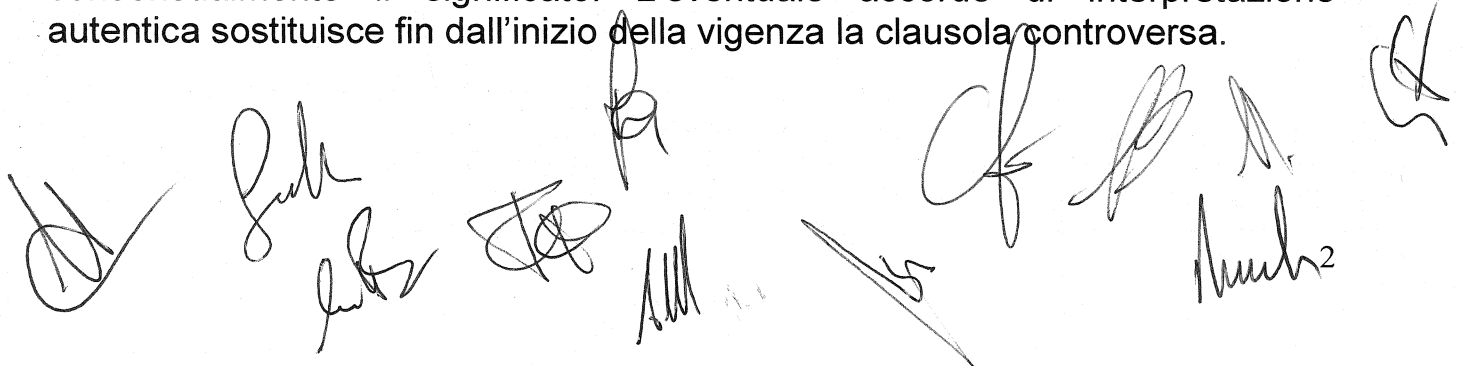
## DECORRENZA e VALIDITA'

Il presente contratto, impostato in continuità con il quadriennio contrattuale 2006-2009, disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività a valere per l'anno 2016, fatta salva diversa decorrenza indicata nei singoli articoli, nonché gli altri istituti di competenza della contrattazione decentrata.

Tenuto conto della cessazione del blocco della contrattazione nazionale disposto dalle diverse normative (art. 9 c 17 del DL 78/2010, come convertito in legge, e s.m.i., DL 98/2011) sono fatte salve eventuali rettifiche o integrazioni obbligatorie future conseguenti alla prossima contrattazione nazionale a valere sull'anno 2016.

### Interpretazione autentica

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.



## PARTE ECONOMICA

### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse per il salario accessorio anno 2016**

Le parti prendono atto che le risorse certe e stabili individuate dall'Ente per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 31, co. 2 del CCNL 22.01.04, ammontano ad **€ 1.933.196,81.=** (comprehensive della quota a carico bilancio dell'indennità di comparto e delle PEO) e sono storicizzate anche per gli anni futuri conformemente alle disposizioni del CCNL e della normativa di legge, salvo le modificazioni conseguenti all'applicazione delle specifiche prescrizioni dei CCNL e di legge.

Le risorse eventuali e variabili ai sensi dell'art 31 comma 3 sono definite dall'Amministrazione di anno in anno, e sono previste per il 2016 in **€ 190.718,41.=** ivi comprese le economie 2015, e portano ad un totale di risorse pari a **€ 2.123.915,22.=**.

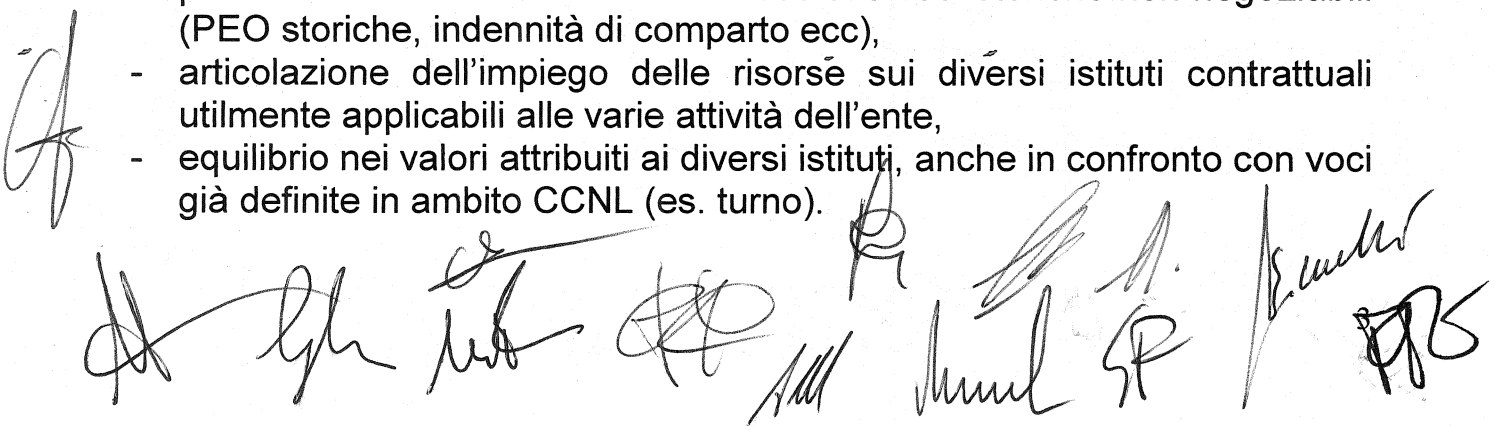
Considerato che in base all'art. 1 co. 236 L. 208/2015 il fondo per l'anno 2016 è stabilito rispettando la regola della semisomma con la base dei dati disponibile alla data di costituzione del medesimo, eventuali modifiche di tali dati potranno comportare necessariamente un'ulteriore variazione del fondo da applicarsi sui compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

L'ammontare delle quote variabili è replicabile negli anni successivi ricorrendone le condizioni di legittimità.

Le parti danno atto che dette risorse potranno essere ridefinite per eventuali interventi conseguenti a innovazioni normative e contrattuali nazionali sopravvenienti.

Si da atto nel proseguio di come le risorse su indicate per l'anno 2016 verranno ripartite nel rispetto della disciplina dell'art 17 del CCNL 1.4.1999 e s.m.i. in applicazione dei seguenti criteri:

- preminenza degli istituti di incentivo economico e riconoscimento del merito rispetto agli istituti di retribuzione per ruoli particolari e presidi organizzativi,
- prioritaria destinazione del fondo fisso alle voci storiche non negoziabili (PEO storiche, indennità di comparto ecc),
- articolazione dell'impiego delle risorse sui diversi istituti contrattuali utilmente applicabili alle varie attività dell'ente,
- equilibrio nei valori attribuiti ai diversi istituti, anche in confronto con voci già definite in ambito CCNL (es. turno).



**Con applicazione prioritaria, nell'ordine, sul fondo delle risorse stabili e conseguente conferma negli anni successivi:**

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

619.090,10	Progressioni già definite al 2010 in essere per il 2016 (Proiezione)
------------	--

**POSIZIONI ORGANIZZATIVE E ALTE PROFESSIONALITA'**

285.963,09	Posizioni organizzative e alte professionalità in essere con retribuzione di risultato massima teorica al 25% - l'ammontare annuo corrisponde al massimo teorico e può essere rimodulato in base all'effettiva assegnazione degli incarichi
------------	---

**INDENNITA' DI COMPARTO**

228.638,61	Indennità di comparto
------------	-----------------------

**INDENNITA'**

2.646,96	Indennità ex 8 qualifica
220.000	Reperibilità
2.000	Compenso per attività prestata in giorno festivo Art. 24 del CCNL 14/9/2000
42.000	Indennità di turno
32.900	Specifiche responsabilità
135.360	Disagio e rischio
3.000	Resp. Art. 36 CCNL 22/1/04
250	Maneggio valori
<b>439.156,96</b>	<b>Totale</b>

Eventuali economie per altre voci indennitarie su esposte sono rese disponibili prioritariamente per le altre voci indennitarie non perfettamente pianificabili.

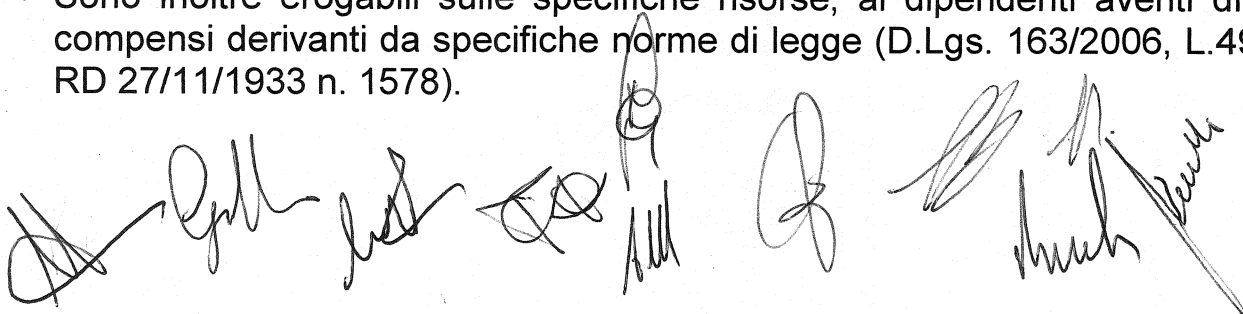
Eventuali economie su istituti finanziati con la parte fissa entreranno nella costituzione del fondo dell'anno 2017.

**Con applicazione sul fondo delle risorse variabili:**

545.010,46	Erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi
7.056	Erogazione incentivo speciale addetti al servizio di protezione civile

Per la specifica disciplina delle voci di utilizzo del fondo sopra indicate si rinvia a quanto previsto negli articoli successivi.

Sono inoltre erogabili sulle specifiche risorse, ai dipendenti aventi diritto, i compensi derivanti da specifiche norme di legge (D.Lgs. 163/2006, L.499/97, RD 27/11/1933 n. 1578).



## Criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale

Con decorrenza 1/1/2016, l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività di cui agli artt. 17 co. 2 lett a) del CCNL 1/4/99 e 37 del CCNL 22.1.2004, finalizzato a premiare il merito e la professionalità, avviene sulla base dei seguenti criteri:

- Partecipazione del personale al sistema generale di incentivazione.
- Partecipazione eventuale ed aggiuntiva dei singoli lavoratori a incentivi specifici di gruppo finalizzati al perseguimento di servizi strategici fissati dall'Amministrazione.
- Valutazione individuale dei dipendenti.

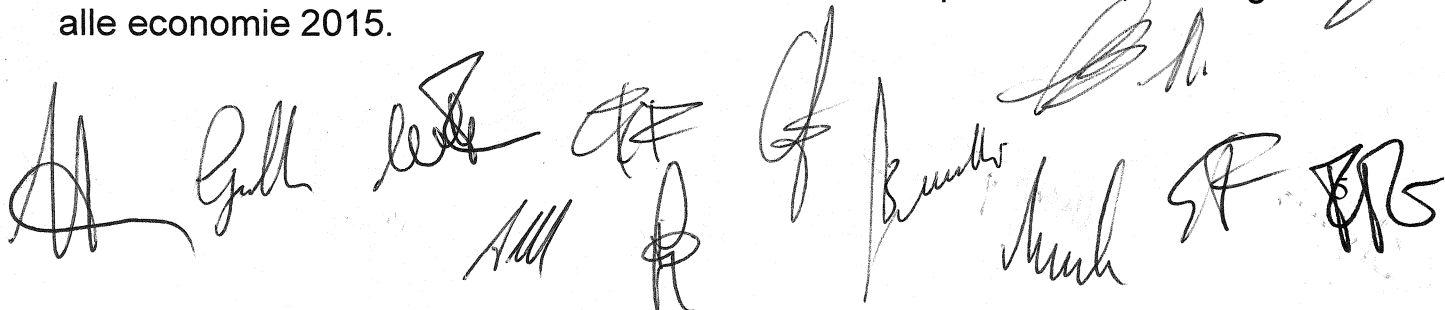
Sono esclusi dalla partecipazione a tale istituto i dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di alta professionalità. Sono inclusi i dipendenti a tempo determinato che abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

La quota di risorse dedicata al sistema incentivante viene riconosciuta ai dipendenti sulla base delle schede di valutazione di cui alla DGP n. 25 del 1/2/2011 di adeguamento al DLgs 150/2009, applicando le seguenti fasce:

Punti	% dell'incentivo massimo teorico
Da 76 a 100	100%
Da 51 a 75	80%
Da 26 a 50	60%
Da 0 a 25	0%

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata all'orario (part time) e al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze per malattie superiori ai 30 giorni consecutivi, fatta salva la maternità obbligatoria).

Le parti danno atto che le risorse stanziare per l'istituto in oggetto per l'anno 2016, fatti salvi gli effetti del co. 2 bis art 9 L 30/7/2010 n. 122 di conversione del DL 78/2010, nonché di assenza di decurtazioni in funzione della valutazione individuale e della presenza in servizio, consentono l'erogazione di un incentivo massimo teorico individuale (eventualmente incrementato ad esaurimento delle risorse disponibili) in linea con gli importi degli anni precedenti. Tale ammontare deriva anche dall'applicazione nella parte variabile del fondo di risorse finanziarie una tantum per il 2016, conseguenti alle economie 2015.



Per il personale percettore degli incentivi per la progettazione di cui al D.Lgs 163/2006 (ex L.109/94 e smi) e dei compensi professionali per l'Avvocatura (ex RD 27/11/1933 n. 1578), è applicata la proporzionale riduzione del premio incentivante avviene secondo lo schema seguente.

PREMI a qualsiasi titolo	% percezione incentivo
100	100%
200	100%
300	100%
400	100%
500	100%
600	90%
700	85%
800	80%
900	75%
1000	70%
1100	65%
1200	60%
1300	55%
1400	50%
1500	45%
1600	40%
1700	30%
1800	20%
1900	10%
2000	0%
2100	0%
2200	0%
2300	0%
2400	0%
2500	0%

La riduzione viene applicata al compenso derivante dal sistema incentivante, dal momento che non è possibile ridurre somme derivanti dall'applicazione di una norma di legge e di un regolamento interno.

## **INDENNITA' DI RISULTATO P.O. E A.P.**

L'indennità di risultato massima teorica per gli incaricati di posizioni organizzative e alte professionalità corrisponde al 25% della retribuzione di posizione. Essa è riconosciuta a scaglioni di premio con le stesse fasce applicate per il sistema incentivante, ed è proporzionalmente decurtata da eventuali incentivi conseguenti al D.Lgs 163/2006 (ex L.109/94 e smi) e dei compensi professionali per l'Avvocatura (ex RD 27/11/1933 n. 1578), come da tabella suesposta.

## **Fondo per il lavoro straordinario**

Nell'ambito delle proprie prerogative, l'Ente gestisce il fondo straordinari, pari a € 178.515,45.= (al netto del personale trasferito ad altri Enti) mediante assegnazione di un budget per ogni Settore, amministrato dal dirigente nell'ambito delle proprie competenze, sulla base delle priorità definite dall'Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 38 co. 3 CCNL 14/9/2000 le parti concordano che il limite massimo individuale di ore straordinarie viene elevato per il personale addetto ad attività di diretta assistenza agli organi istituzionali di profilo usciere e autista, alla misura massima consentita di 250 ore.

Sono comunque fatte salve le ulteriori e specifiche deroghe previste in caso di eventi di protezione civile.

## **INDENNITA'**

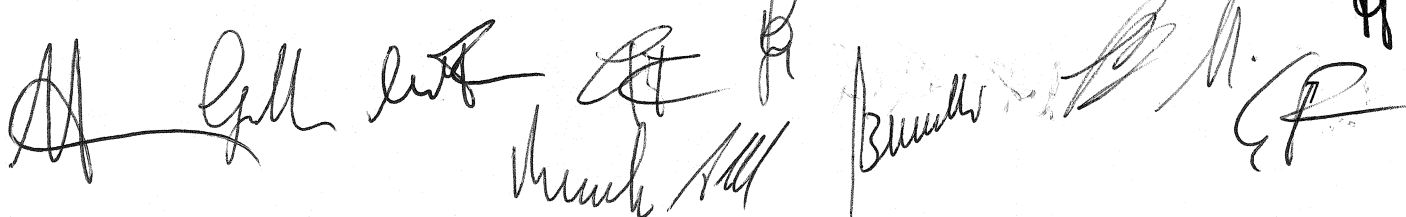
### *Reperibilità*

Viene riconosciuta l'indennità di reperibilità, come prevista dall'Art. 23 CCNL 14/9/2000 e dall'Art. 11 CCNL 05/10/2001, per il personale individuato con atti formali dell'Ente a prestare detto servizio (autisti, personale di viabilità, protezione civile). La quota del fondo per la reperibilità viene amministrata sulla base delle modalità operative stabilite dai settori competenti. Nell'ambito dell'informazione di cui all'Art. 7 del CCNL 1/4/99 l'ente trasmette alle OO.SS. gli atti organizzativi in materia e le eventuali variazioni.

### *Compenso per attività prestata in giorno festivo*

Ai sensi dell'art 24 del CCNL 14/9/2000 come modificato con l'art 14 del CCNL 5/10/2001, dal 1 giugno 2010 viene riconosciuto, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale, il compenso di cui al citato articolo nonché il riposo compensativo.

L'applicazione di tale istituto è necessariamente alternativa ad eventuali altri istituti quali il compenso per lavoro straordinario, l'indennità di turno o



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

qualsiasi altro emolumento finalizzato a retribuire il lavoro in giornata di riposo festivo.

Il compenso e il riposo compensativo sono correlati alle ore di lavoro effettivamente prestate.

#### *Turno*

Viene riconosciuta l'indennità di turno, come prevista dal CCNL 14/9/2000 art. 22, al personale assegnato con atti formali dell'Ente presso i servizi che operano secondo tale modalità. Per tale personale l'orario è pari a 35 ore settimanali come previsto dal CCNL e dall' art. 15 del precedente ccdi 8-2-2000. La quota del fondo per il turno viene amministrata sulla base delle modalità operative stabilite dai settori competenti. Nell'ambito dell'informazione di cui all'art. 7 del CCNL 1/4/99 l'ente trasmette alle OO.SS. gli atti organizzativi in materia e le eventuali variazioni.

Ai sensi dell'art 13 CCNL 9/5/2006 (buoni pasto) viene individuata la categoria del personale turnista del settore Presidio del Territorio (ufficio Caccia, pesca, parchi e foreste).

#### *Rischio*

Viene riconosciuta un'indennità di rischio ai sensi dell'art 37 CCNL 14/9/2000 e art 41 CCNL 22/1/2004 per il personale delle categorie B e C che opera in qualità di autista (rischio connesso alla guida).

Nell'ambito dell'informazione di cui all'art. 7 del CCNL 1/4/99 l'ente trasmette alle OO.SS. gli atti organizzativi in materia e le eventuali variazioni.

La corresponsione dell'indennità è correlata al tempo effettivo di esposizione al rischio. A tal fine l'erogazione della stessa, pagata annualmente, è proporzionalmente decurtata di tutte le assenze del dipendente.

#### *Disagio*

Le parti convengono di riconoscere un'indennità di disagio, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1/4/1999.

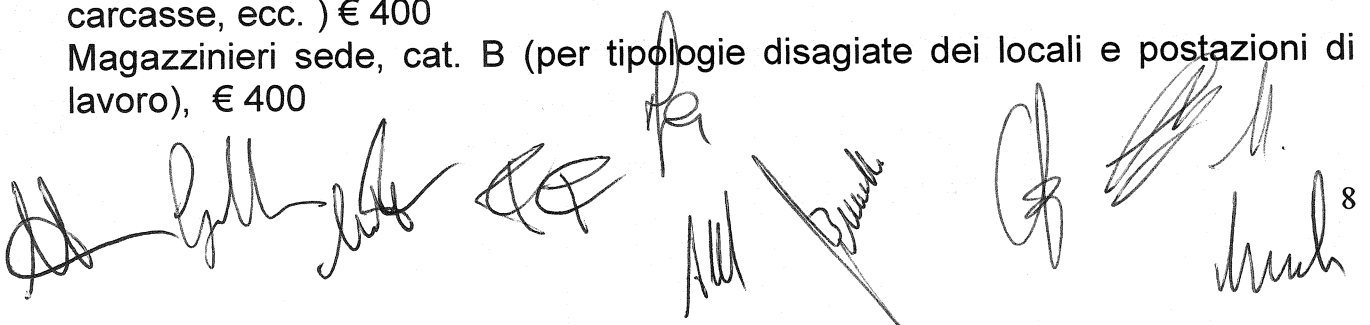
Sono identificate come situazioni di disagio ai fini del riconoscimento della specifica indennità le seguenti:

- operare stabilmente al di fuori delle sedi istituzionali;
- operare con frequenza negli scantinati e magazzini;
- operare in costante contatto con il pubblico;
- operare in un contesto di continuo cambiamento di postazione.

L'indennità viene pertanto riconosciuta al personale impegnato nei seguenti ruoli:

Guardie cat. C (per il disagio ambientale, contatto con animali selvatici e carcasse, ecc. ) € 400

Magazzinieri sede, cat. B (per tipologie disagiate dei locali e postazioni di lavoro), € 400



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller ones below.



Ausiliari cat. B e C (per contatto con il pubblico, variabilità degli orari, delle postazioni e dei servizi da rendere), € 400 più ulteriori € 400 per coloro che si rendono effettivamente disponibili per frequenti servizi al di fuori dell'orario normale.

Operai, Cantonieri e Capi Cantonieri cat. B e C (per disagio ambientale, varietà delle localizzazioni e degli orari, utilizzo materiali e attrezzature pesanti), € 800.

Addetto Stamperia cat. B e C (per disagio locali, macchinari e disponibilità a picchi di lavoro) € 800.

Autisti cat. B e C (disponibilità a variazioni continue orario, disagio attese e operazioni di manutenzione parco auto) € 800.

L'erogazione è commisurata proporzionalmente per i lavoratori part time.

La corresponsione dell'indennità è correlata al tempo di esposizione al disagio. A tal fine in sede di erogazione della stessa, pagata annualmente, la parte fissa è decurtata proporzionalmente a tutte le assenze del dipendente.

Le parti convengono altresì sulla cumulabilità della presente indennità con quella di rischio per le figure degli autisti stante la diversa natura del disagio/rischio retribuito.

#### *Indennità di maneggio valori*

Ai sensi dell'art 36 CCNL 14/9/2000 è riconosciuta l'indennità di maneggio valori per il personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa (esclusivamente contanti) nel contesto del servizio di cassa economale. La quota giornaliera pari a € 1,00 è rapportata all'effettivo servizio. L'indennità è erogabile per importi in contanti gestiti su base annua superiori a € 5.000.

### **INDENNITA' di SPECIFICA RESPONSABILITA'**

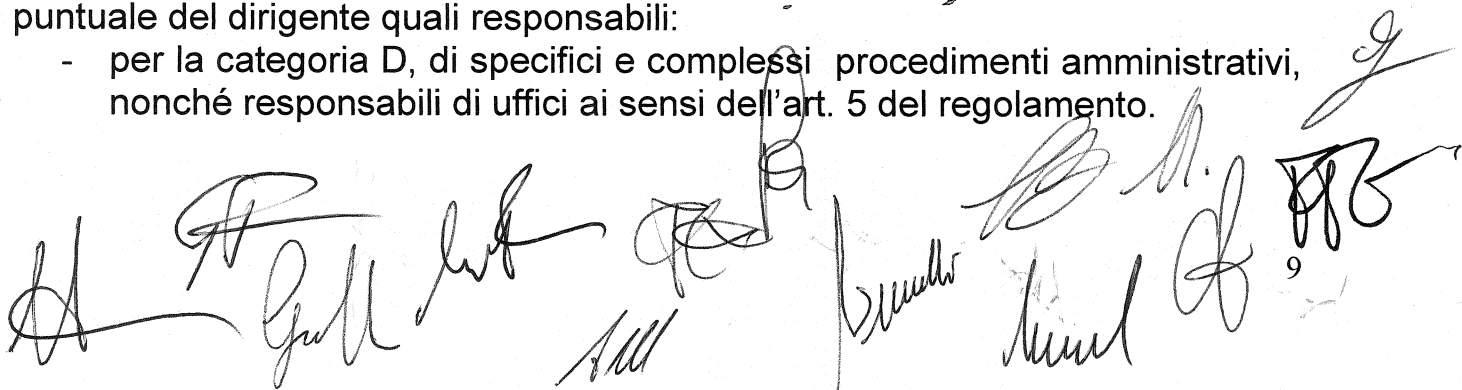
I dirigenti individuano con propri atti i dipendenti le cui posizioni di lavoro sono correlate al compenso di cui trattasi. La concreta individuazione dei dipendenti, ai sensi dell'art. 4 CCNL 1/4/1999 e dell'art. 45 del D.lgs. 165/2001, non è oggetto di contrattazione ed avverrà con atto motivato dei dirigenti interessati, sulla base degli indirizzi espressi dagli organi dell'Ente.

#### **Destinatari**

L'indennità di specifica responsabilità viene erogata, secondo le disposizioni dell'art. 17 comma 2 lett f) CCNL 1/4/99 e s.m.i..

Sono individuabili per il riconoscimento dell'indennità ai sensi del art 17 c. 2 lett f) i dipendenti di categoria D non titolari di PO o AP, individuati con atto puntuale del dirigente quali responsabili:

- per la categoria D, di specifici e complessi procedimenti amministrativi, nonché responsabili di uffici ai sensi dell'art. 5 del regolamento.



## **Risorse e criteri di distribuzione**

Il budget complessivo per l'erogazione viene definito annualmente nel contesto della contrattazione decentrata.

Nei limiti del budget sopra fissato ed in ottemperanza ai limiti fissati dal CCNL, l'indennità è quantificata in un massimo € 1.500 annui per la categoria D, di €1.100 per la categoria C ed € 700 per la categoria B. L'indennità non è parametrata al part time. (In raccordo con l'art 6 del Regolamento del part time si evidenzia che le responsabilità in oggetto non possono essere riconosciute in caso di part time inferiore alle 25 h settimanali in modalità orizzontale.)

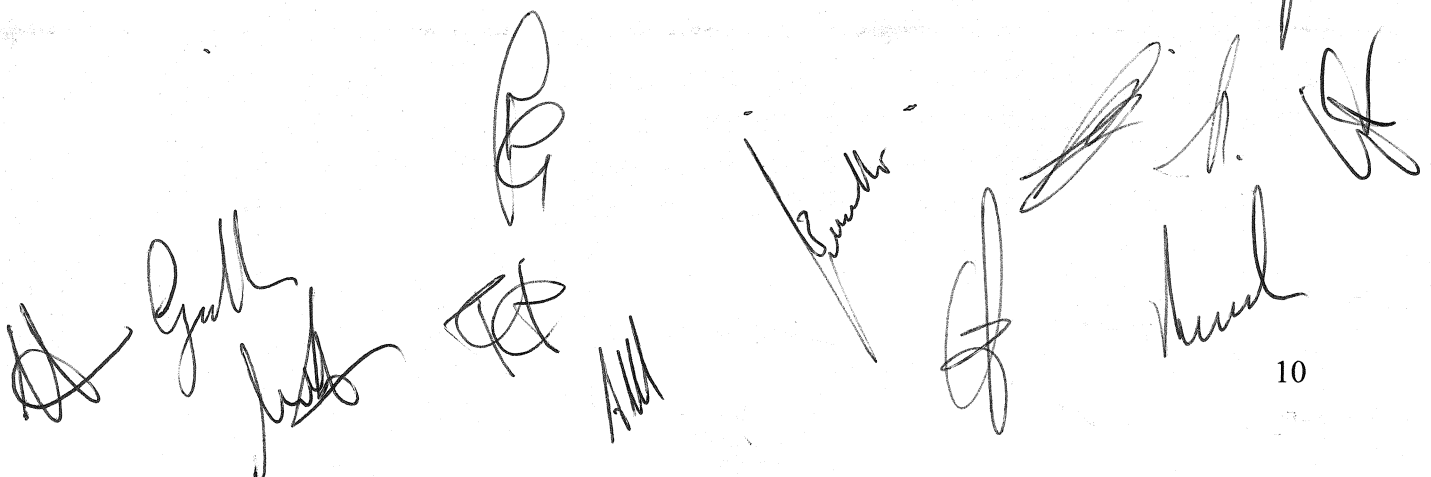
## **Compenso art. 36 C.C.N.L. 22/1/04**

Ai sensi dell'art 17 co.2 lett i) come modificato dall'art 36 c 2 CCNL 22/1/04 viene riconosciuta la relativa indennità, pari ad € 300 annui lordi massimi al personale di categoria B, C o D (esclusi titolari di posizione organizzativa) addetto alla protezione civile (personale del servizio e personale stabilmente inserito nei turni di protezione civile) ed al servizio protocollo (archivisti informatici con specifiche responsabilità assegnate).

I dirigenti individuano con atto motivato i destinatari dell'indennità. Stante la natura indennitaria e l'erogazione annuale dell'istituto in esame, l'erogazione dell'indennità è subordinata all'effettivo svolgimento delle mansioni di cui alla responsabilità assegnata e alla effettiva presenza in servizio superiore al semestre.

## **Rinvii**

Nel contesto del presente contratto decentrato resta applicabile la disciplina dei servizi provinciali da considerare essenziali in caso di sciopero di cui ai ccdi 28/12/2007, cui si aggiunge, nel contesto dei riferimenti ai punti h) e 14) "servizi del personale", al fine di assicurare il rispetto delle tempistiche per gestione dati sciopero ai sensi della L. 146/90 art. 5, nonché per garantire il presidio della procedura infortuni, la presenza nel contingente di un addetto alla gestione presenze del settore personale.



Le parti sindacali richiedono l'impegno dell'Amministrazione a:

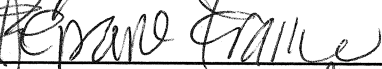


-riattivazione del piano dei risparmi collegato anche alle progressioni economiche orizzontali;

-immediata ricognizione delle posizioni di lavoro collegate a particolari responsabilità per le categorie C e B e ricognizione delle posizioni di specifica responsabilità già attribuite a dipendenti di categoria D che risultano non riassegnate;

-rivalutare l'importo massimale per le indennità di specifica responsabilità proposto nell'ipotesi di contratto avanzata dall'Amministrazione per le categorie B e C;

-concordare con le parti sindacali i criteri per l'attribuzione della indennità di specifica responsabilità.

Per le RSU:

Alberto	Massimiliano	Componente della Rsu	
Bongiovanni	Claudio	Componente della Rsu	
Fea	Giorgio	Componente della Rsu	
Ferraro	Franco	Componente della Rsu	
Gandolfo	Marino	Componente della Rsu	
Giordana	Mauro	Componente della Rsu	
Mantero	Alessandro	Componente della Rsu	
Pastore	Milena	Componente della Rsu	
Santamato	Vito	Componente della Rsu	