



**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL  
PERSONALE DELL'AREA DELLA  
DIRIGENZA DELLA PROVINCIA DI  
TORINO**

**Protocollo di intesa in attuazione dell'Accordo Collettivo Nazionale del 7 maggio 2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.**

Contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni:

**AREE DI SUPPORTO:**

1 dirigente servizi del personale

1 dirigente servizi informatici

**AREE FINALI:**

2 dirigenti servizi territoriali, ambientali, protezione civile, solidarietà sociale

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DELLA PROVINCIA DI TORINO**

### **Art. 1. Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) è stipulato ai sensi dei vigenti contratti collettivi nazionali dell'Area dirigenziale II, afferente a Regioni e Autonomie Locali e si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2013 e scadono il 31/12/2015, conservando comunque validità fino alla stipulazione di un nuovo contratto decentrato. Qualora siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale anche correttive del vigente CCNL, le parti s'incontrano entro un mese dalla loro entrata in vigore, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, per valutare eventuali integrazioni o modifiche del presente contratto integrativo.
3. L'utilizzo delle risorse è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

### **Art. 2. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti**

1. L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione elaborato dalla Provincia.
2. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, di apprendere le migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e, in generale, di quanto utilizzato nella normale attività, di operare ai fini di migliorare la qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza. Il piano deve inoltre contenere i necessari e opportuni modi di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.
3. Le attività di formazione sono oggetto di informazione preventiva, all'esito della quale le Organizzazioni Sindacali possono chiedere di essere convocate per partecipare alla valutazione delle attività programmate, ferma restando l'autonomia dell'Amministrazione provinciale che, però, ove operi in dissenso rispetto alle osservazioni sindacali ha l'obbligo della puntuale e congruente motivazione.

### **Art. 3. Pari opportunità e Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

1. L'amministrazione si impegna a proseguire nell'adozione di misure utili a favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale secondo le finalità della vigente normativa in tema di pari opportunità e della direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, in particolare consultando preventivamente il CUG nei casi previsti dalla direttiva medesima.
2. L'Amministrazione garantisce ampia collaborazione con il CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

### **Art. 4. Norme relative alla tutela in materia di rischi inerenti l'espletamento delle funzioni dirigenziali**

1. Qualora nei confronti di un dirigente, per fatti o atti connessi direttamente all'espletamento delle funzioni del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, si applica quanto disposto dall'art. 45 comma 2 dello Statuto.

#### **Art. 5. Affidamento degli incarichi**

1. Il Presidente, sentito il Direttore Generale, affida gli incarichi dirigenziali in rapporto alle esigenze organizzative dell'Ente ai sensi del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
2. I criteri generali seguiti per l'assegnazione degli incarichi sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali.

#### **Art. 6. Comitato dei Garanti**

1. Il Comitato dei Garanti è composto da tre membri ai sensi dell'art. 31 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

#### **Art. 7. Risoluzione consensuale**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17 del 23/12/1999 così come modificato dall'art. 15 del CCNL 22/02/2006 possono accedere all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro i dirigenti a tempo indeterminato della Provincia di Torino con almeno due anni di servizio nell'Ente.
2. La procedura può essere attivata sia dall'Amministrazione sia dal dirigente interessato e si conclude esclusivamente con l'accordo delle parti che concordano una "*indennità supplementare*" che non può in ogni caso essere superiore a 24 mensilità composte da: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità.
3. I limiti di cui al comma 2 è elevato a 36 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art. 23-ter del CCNL 10/04/1996 (Sospensione dagli incarichi dirigenziali).
4. Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità del presente articolo non fanno parte dei fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

#### **Art. 8. riparto compensi acquisiti al fondo**

1. Le somme acquisite dall'Ente in applicazione dell'art. 61, c.9, D.L. 112/2008 e dell'art. 6, c.4, D.L. 78/2010 integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono integralmente destinate ai dirigenti che hanno effettuato la prestazione oggetto dell'incarico, previa applicazione delle ritenute di legge.