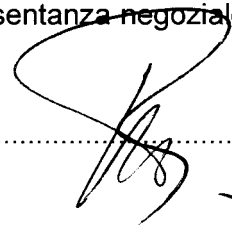


**AGENZIA PROVINCIALE
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 1494 di data 26 agosto 2022, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo stralcio per il rinnovo del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2019/2021 per i direttori della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali, e dell'esito della verifica del Collegio dei revisori dei conti della Provincia di data 7 settembre 2022, il giorno 12 settembre 2022, le parti rappresentata da:

per la parte pubblica dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) ai sensi della legge provinciale n. 7/97, composta da:

avv. Alessandro Baracetti, in qualità di Presidente




per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

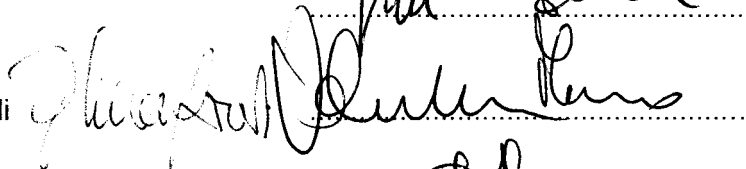
per la C.G.I.L. F.P.



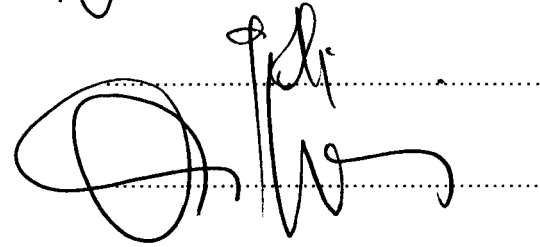
per la C.I.S.L. F.P.



per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali



per la DIR.P.A.T.



per la QUA.DIR

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'accordo stralcio per il rinnovo del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2019/2021 per i direttori della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali.

ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2019/2021 PER I DIRETTORI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO E DEI SUOI ENTI STRUMENTALI.

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente accordo stralcio si applica a tutto il personale di cui all'art. 2, comma 1, punto 2) del D.P.P. 20 novembre 2002, n. 44-7/Leg., della Provincia e dei suoi enti strumentali pubblici e del Consiglio provinciale.
2. La disciplina risultante dal presente accordo stralcio si applica nei confronti del personale provinciale già ricompreso nell'area di contrattazione che è messo a disposizione degli enti strumentali e/o società e/o fondazioni costituite dalla Provincia.

**Art. 2
Decorrenza e durata dell'accordo**

1. Il presente accordo stralcio concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021.
2. Per quanto non innovato dal presente accordo stralcio continuano a trovare applicazione le norme di cui al vigente CCPL.

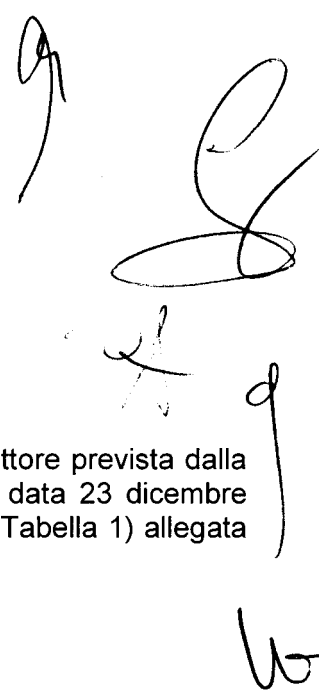
**CAPO II
INCREMENTI STIPENDIALI**

**Art. 3
Stipendio tabellare**

1. La retribuzione tabellare complessiva del personale con qualifica di direttore prevista dalla Tabella 1) allegata all'accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018 di data 23 dicembre 2016 è rideterminata, alla data dell'1 gennaio 2022, nella misura indicata nella Tabella 1) allegata al presente accordo stralcio.

**Art. 4
Indennità di vacanza contrattuale**

1. A far data dall'1 gennaio 2022 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale 2019/2021 in godimento da parte del personale di cui all'art. 1 ai sensi dell'accordo di data 10 novembre 2020.



Art. 5
Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente accordo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente accordo hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo. Sono comunque fatti salvi eventuali compensi in essere di maggior favore.

CAPO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 6
Riconoscimento esperienza professionale

1. Nei confronti del personale destinatario di questo accordo che alla data del 31 dicembre 2021 risulta in possesso dei requisiti previsti dal comma 2 dell'art. 4 del CCPL 2016/2018 di data 5 aprile 2018 è attribuito, con decorrenza 1 gennaio 2022 l'elemento retributivo di carattere personale ivi previsto, nelle misure e con le modalità stabilite nell'articolo medesimo.

Art. 7
Indennità per rappresentanza dell'Amministrazione in sede contenziosa

1. Con effetto dall'1 gennaio 2022, l'indennità per rappresentanza dell'Amministrazione in sede contenziosa prevista dall'art. 10 dell'accordo di data 30.3.2012 di modifica al Testo coordinato e modificativo del CCPL 2002-2005 dei direttori di data 25.1.2007 è rideterminata nell'importo di euro 121,00 ad incarico, raddoppiata nel caso di esito favorevole per l'Amministrazione.

Art. 8
Finanziamento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse contrattuali destinate al finanziamento di questo accordo che residuano dall'applicazione degli artt. 3, 6 e 7 sono destinate ad incrementare, con effetto dall'1 gennaio 2022, il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la parte relativa alla retribuzione di risultato (per la Provincia euro 60.000,00 netto oneri).

Art. 9
Clausola di salvaguardia

1. L'art. 81 "Clausola salvaguardia" del Testo coordinato e modificativo del CCPL 2002-2005 di data 25.1.2007, come integrato con l'art. 7 dell'accordo di modifica al testo coordinato e modificativo del CCPL 2002-2005 del 28.10.2010 e modificato dall'art. 7 Accordo stralcio 2016/2018 del 23.12.2016, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 81
Clausola di salvaguardia

1. Al direttore cui è conferito un altro incarico è attribuita la retribuzione di posizione inerente al nuovo incarico. Se il nuovo incarico è collocato ai fini della graduazione in una fascia per la quale è prevista una retribuzione di posizione inferiore si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Nel caso in cui, nel corso del periodo di incarico nei casi previsti dalla legge sul personale della Provincia, al direttore sia assegnato un nuovo incarico su struttura con retribuzione di posizione inferiore all'incarico precedente, per la durata residua dello stesso è riconosciuta una quota individuale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in misura percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi alla scadenza del precedente incarico, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, la quota individuale originariamente attribuita è conservata nella misura di due terzi per un ulteriore anno e per un ultimo anno nella misura di un terzo.

3. Nell'ipotesi di assegnazione, alla scadenza dell'incarico, di un nuovo incarico su struttura con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, è riconosciuta, nei tre anni successivi, l'attribuzione di una quota individuale della retribuzione di posizione pari alla differenza fra il 90% della precedente e la nuova retribuzione di posizione nella misura fino al 100% per il primo anno, ridotta a due terzi per un ulteriore anno e per un ultimo anno ridotta a un terzo.

4. Le disposizioni di questo articolo non si applicano nel caso in cui al direttore sia conferito un nuovo incarico a seguito di valutazione negativa.

5. Ai fini del calcolo di cui ai commi 2 e 3 sono considerate tutte le voci retributive spettanti a titolo di retribuzione di posizione in relazione ai periodi di spettanza. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui ai commi 2 e 3 non sono computate le quote individuali eventualmente già attribuite ai sensi del presente articolo. In nessun caso la retribuzione di posizione complessiva spettante può essere più favorevole rispetto a quella più elevata che ha dato origine alla salvaguardia.

6. L'onere per l'erogazione della quota individuale di retribuzione di posizione è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 76. In sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 6 sono individuate le percentuali di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione.

7. Quanto previsto da questo articolo si applica per le modifiche di incarico decorrenti dall'1 gennaio 2019. I riconoscimenti di salvaguardia già attribuiti sono soggetti a conguaglio a partire da tale data, sia positivo che negativo. In caso di conguaglio negativo al relativo recupero si procede in occasione della concessione di miglioramenti economici derivanti dal rinnovo del CCPL."

 3

CAPO IV STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 10 Ferie

1. L'art. 33 "Ferie" del Testo coordinato e modificativo del CCPL 2002-2005 dd. 25.01.2007, come modificato dall'art. 4 Accordo quadriennio giuridico 2006/2009 e biennio economico 2008/2009 dd. 22.10.2008, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 33 Ferie

1. Il direttore ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 32 o 36 giornate lavorative, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su cinque o sei giornate nella struttura in cui opera. Le ferie sono comprensive delle sei giornate di cui alla legge n. 937 del 23 dicembre 1977. Durante tale periodo al direttore spetta la normale retribuzione.

2. L'Amministrazione, previa concertazione con le OO.SS. aziendali, può stabilire che due delle giornate di ferie siano fruito da tutto il personale, o da determinate categorie dello stesso, al fine di regolamentare chiusure di uffici in giornate non festive.

3. Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.

4. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili tranne, come previsto dall'art. 48 della legge provinciale n. 7/1997, in caso di decesso o di dispensa dal servizio del dipendente oppure, previo accordo con l'interessato, in caso di indilazionabili esigenze di servizio, esclusivamente per le ferie maturate nel corso dell'ultimo anno precedente la cessazione del servizio. Esse sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del direttore.

5. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il direttore può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie autorizzati dal responsabile, entro il termine stabilito da ogni singola Amministrazione, assicurando comunque al direttore che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre, autorizzandolo con congruo anticipo.

6. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il direttore ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, per la durata del medesimo viaggio. Il direttore ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

7. In caso di comprovate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie potranno essere fruito entro i due anni successivi al termine dell'anno di maturazione. La disposizione di cui al presente comma si applica a partire dalle ferie relative all'anno 2021.

W
B
V
4

8. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, nonché in caso di fruizione dei permessi per lutto, purché il lavoratore abbia dato all'Amministrazione immediata e tempestiva informazione.

9. E' computata come giornata di ferie una prestazione lavorativa inferiore a tre ore giornaliera.

10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui al comma 7.

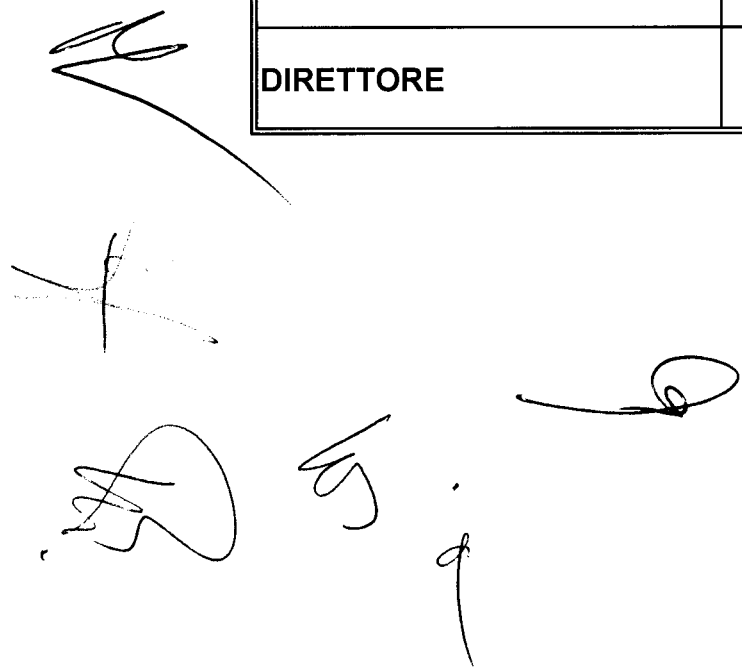
11. Il direttore può chiedere la trasformazione in permessi orari di un massimo di 5 o 6 giornate di ferie, a seconda della distribuzione settimanale dell'orario di lavoro dell'anno di riferimento, per complessive massime 36 ore.".

The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top left is a large, stylized signature. To its right are the initials 'L.S.'. Below these, there is a checkmark-like signature. At the bottom, there is a large, complex signature with a vertical line to its right.

TABELLA 1)

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRETTORI P.A.T.

TRIENNIO ECONOMICO 2019 - 2021	01.01.2022		RETRIBUZIONE TABELLARE COMPLESSIVA 01.01.2022
QUALIFICA	STIPENDIO TABELLARE	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	a.l. EURO
	a.l. EURO	a.l. EURO	
DIRETTORE	31.452,00	6.925,61	38.377,61



QUA.DIR.

Sindacato Autonomo dei Direttori d'Ufficio
Via Gilli n° 4 - 38121 TRENTO
E-mail : quadir@provincia.tn.it

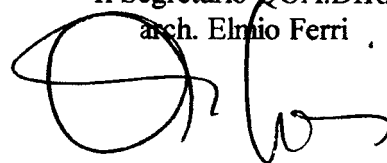
Alla
Agenzia Provinciale per la
Rappresentanza Negoziabile
Via don G. Grazioli, 1
38122 TRENTO

Oggetto: Nota a verbale

Come già espresso in sede di contrattazione, per definire l'Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2019/2021 per i direttori della Provincia Autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali, la scrivente Organizzazione Sindacale sottoscrive la presente ipotesi disapprovando il contenuto dell'art. 10, riguardante l'art. 33 Ferie comma 9, in quanto mina il rapporto di fiducia tra Amministrazione e Dipendente, ed obbliga ad una rigidità comportamentale che nulla ha a che vedere con la professionalità da sempre espressa dai Direttori nello svolgimento del loro incarico.

Trento, 27 luglio 2022

Il Segretario QUA.DIR.
arch. Elvio Ferri



NOTA A VERBALE

Il sindacato DIR.P.A.T., nel sottoscrivere l'ipotesi di accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2019/2021 per i direttori della PaT e dei suoi enti strumentali, esprime la propria contrarietà al comma 9 dell'art.10, posto che introduce rigidità nell'orario di lavoro del direttore a nostro giudizio negative per l'attività lavorativa di questo personale e per il servizio da rendere al cittadino.

p Il Segretario DIR.P.A.T.
Marcello Mazzucchi

Trento, - 1 AGO. 2022