

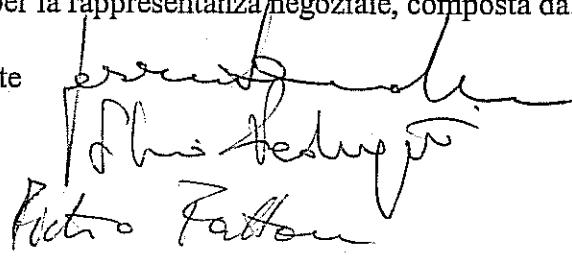
AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2788 di data 22 dicembre 2005, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del CCPL 2002/2005 dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali, il giorno 27 dicembre 2005, ad ore 15,00, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

sig. Ferruccio Demadonna - presidente

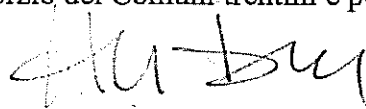
dott. Silvio Fedrigotti - componente

dott. Pietro Patton - componente


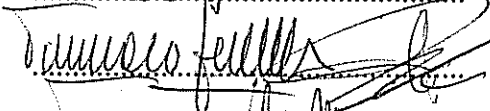
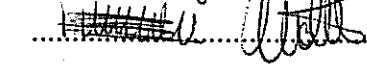


integrata per il Consorzio dei Comuni trentini e per l'UPIPA da:

dott. Aldo Duca



e la delegazione sindacale, composta da:

 per la C.G.I.L. - Funzione pubblica
 per la C.I.S.L. FPS
 per la DIR.P.A.T.

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il CCPL 2002-2005 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali.



**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 2002-2005
DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA
E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI**

PARTE PRIMA

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'area della dirigenza del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 1), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003, della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti funzionali, compatibilmente con le rispettive leggi istitutive e norme statutarie, e dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 1), dell'accordo collettivo provinciale quadro sui comparti di contrattazione collettiva del 25 settembre 2003 del Consiglio provinciale, dei Comuni e loro Consorzi e associazioni, dei Comprensori e delle IPAB a carattere assistenziale.

2. A detto personale si applicano le disposizioni ed i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.

In particolare:

- il codice di comportamento (Allegato A));
- il codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro (Allegato B));
- la regolamentazione delle procedure di conciliazione e di arbitrato relative a rapporti di lavoro (Allegato C));
- nonché gli altri Allegati richiamati da singole disposizioni contrattuali.

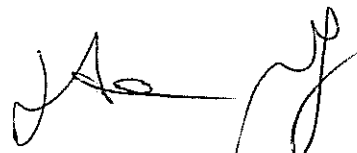
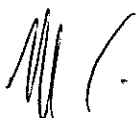
3. Sono ricompresi nel presente contratto, secondo le specifiche disposizioni ivi previste, i segretari comprensoriali ed il personale delle qualifiche ad esaurimento della Provincia e degli enti funzionali.

4. Le parti pubbliche si impegnano a promuovere gli interventi necessari a realizzare una sostanziale parità di trattamento dei dirigenti degli Enti locali, della Provincia autonoma di Trento e suoi Enti funzionali, sia con riferimento al trattamento economico sia con riguardo al trattamento giuridico.

Art. 2

Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2005 per la parte giuridica ed i bienni 1° gennaio 2002 - 31 dicembre 2003 e 1 gennaio 2004 - 31 dicembre 2005 per la parte economica.



2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo la data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure che regolano le materie previste dagli ordinamenti regionali o provinciali in relazione al personale. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità.

3. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti sarà erogata un'indennità di vacanza contrattuale, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, in base ad accordo sindacale, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 59 della legge provinciale n. 7 del 3 aprile 1997.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

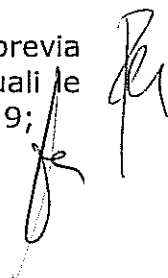
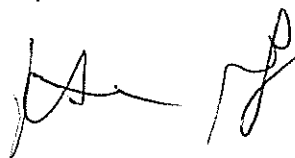
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

2. In coerenza con l'obiettivo di cui al comma 1, è previsto un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello di comparto;
- b) contrattazione collettiva a livello di settore e/o decentrata, che si svolge per le materie ad esse attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati nel presente contratto;
- c) concertazione, che si svolge sulle materie previste dal presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 5, in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni secondo le procedure indicate nell'art. 9;



- d) informazione, che viene fornita dalle Amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, completezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti;
- e) consultazione, nei casi previsti dal presente contratto. In tali casi l'Amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;
- f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi.

Art. 4 Informazione

1. Ciascuna Amministrazione informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 5, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.

2. Le Amministrazioni dove siano in servizio almeno 5 dirigenti informano, in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, rotazione e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione degli incarichi, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- d) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- e) ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 71, comma 3;
- f) programmi di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- g) misure di pari opportunità;
- h) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- i) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

3. Nelle Amministrazioni nelle quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Art. 5 Livelli di contrattazione: materie e limiti

- 1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
 - a) l'accordo di comparto;
 - b) il contratto decentrato per singole Amministrazioni.

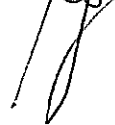
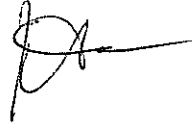
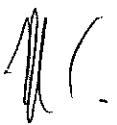
2. La delegazione trattante per la contrattazione da svolgersi a livello di comparto o di settore è costituita come segue:

- 1) per la parte pubblica:
 - dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE;
- 2) per le Organizzazioni sindacali:
 - da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali di data 5 maggio 2003.
3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze sindacali di cui al presente contratto e dei contratti di settore o decentrati non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
4. L'accordo di comparto, che ha luogo tra Agenzia e OO.SS., può rinviare ad un successivo accordo (definito "di settore") da concludersi, anche separatamente, per la Provincia autonoma di Trento ed eventualmente gli Enti funzionali, per i Comuni, i Comprensori e loro consorzi; per le IPAB, per il Consiglio provinciale sulle materie indicate dall'art. 6.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa di settore

1. Sulle materie espressamente previste dal comma 2 o in quelle comunque specificate nel contratto, anche separatamente per la Provincia autonoma di Trento ed eventualmente gli Enti funzionali, per i Comuni e i loro consorzi, per il Consiglio provinciale e per le IPAB, entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo si dovrà provvedere alla costituzione delle delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative che, entro i trenta giorni successivi la presentazione delle piattaforme, provvederà alla convocazione delle organizzazioni sindacali per la stipula del contratto di settore tra i soggetti firmatari del presente accordo.
2. La contrattazione di settore deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello ed in particolare:
 - definizione di criteri volti a indirizzare, per i dirigenti comunali, gli elementi di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato e di altre indennità;
 - criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;
 - verifiche preordinate alla valutazione dei risultati;
 - linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
 - criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
 - linee di indirizzo e criteri per le garanzie e il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro;
 - modalità di costituzione di organismi partecipativi;
 - criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse relative alla progettazione e direzione lavori e dei compensi professionali, dovuti per attività di avvocatura a seguito di sentenza favorevole all'Ente.
3. I contratti di settore non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli



previsti dal contratto provinciale o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti e conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo. Le quantità economiche previste negli accordi di settore sono sottoposte a verifica prima della tornata contrattuale successiva. Qualora le risorse spese in sede di accordo di settore eccedano i limiti del tetto di spesa, ove non si verifichino le condizioni di cui agli articoli 59 e 60 della L.P. n. 7/1997 e dell'art. 18, commi 75, 76 e 77, della legge regionale n. 10/1998, si provvederà a ridurre le disponibilità, per un importo corrispondente, con il nuovo contratto.

4. Gli enti definiscono con apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità per la formulazione degli atti di indirizzo.

5. Il contratto di settore diventa efficace con la definitiva sottoscrizione a seguito del perfezionamento delle procedure che regolano la materia previste dai rispettivi ordinamenti legislativi regionali o provinciali.

6. I contratti di settore prevedono apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

7. Gli accordi di cui al comma 1, in assenza di iniziative da parte dei soggetti ivi indicati, possono essere stipulati direttamente dagli enti interessati alla contrattazione di livello territoriale, nel rispetto delle previsioni dei commi 2, 3 e 4.

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata a livello di ente

1. La delegazione trattante per la contrattazione decentrata è costituita come segue:

1) per la parte pubblica:

- per gli Enti funzionali della Provincia autonoma di Trento, le Direzioni generali o i Servizi, dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato con l'assistenza, se richiesta, dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, che può essere anche delegata a negoziare quale rappresentante dell'Ente ed a cui va comunque sottoposto l'accordo prima della sottoscrizione; le eventuali osservazioni da parte dell'Agenzia vanno formulate entro 30 giorni, trascorsi i quali l'accordo è esecutivo;
- per i Comuni, i Comprensori e loro consorzi, per le IPAB e per il Consiglio provinciale dai titolari del potere di rappresentanza o da un delegato con l'assistenza, rispettivamente, di un rappresentante del Consorzio dei comuni trentini o UPIPA, o dell'APRAN se richiesta;

2) per le Organizzazioni sindacali:

- da non più di due componenti delle RSA per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.P.L..

2. La contrattazione decentrata potrà aver luogo sulle seguenti materie:

- a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990 e s.m., secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali contenute nell'Allegato E) al presente contratto;



- b) definizione di criteri volti a indirizzare gli elementi di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato e di altre indennità nei confronti dei dirigenti provinciali, validi anche per gli enti funzionali della Provincia, e nei confronti dei dirigenti comunali qualora non siano stati regolati a livello di accordo di settore;
- c) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- d) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- e) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994.

3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

4. I contratti collettivi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi provinciali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. I contratti collettivi decentrati conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo. Le quantità economiche corrisposte negli accordi di settore o decentrati sono sottoposte a verifica da parte dell'A.P.Ra.N. prima della tornata contrattuale successiva. Qualora le spese eccedano i limiti prefissati si provvederà a ridurre le disponibilità per un importo corrispondente con il nuovo contratto.

5. Negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 2 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 9, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'accordo di settore.

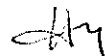
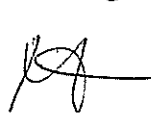
Art. 8

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. I contratti collettivi di settore o decentrati hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente C.C.P.L. che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. E' comunque escluso che sulle stesse materie negoziali vi siano più livelli di contrattazione.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1, punto 2), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dalle strutture provinciali competenti ad effettuare le valutazioni di cui all'art. 59 della L.P. n. 7/97 e dell'art. 75 del T.U delle leggi regionali sull'ordinamento del personale nei Comuni della Regione autonoma Trentino/Alto



Adige - D.P.Reg. 1.2.2005 n. 2/L. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria nella quale fra l'altro sono evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le finalità di utilizzazione secondo i contenuti dell'accordo. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

4. I contratti collettivi decentrati prevedono apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

5. Gli enti sono tenuti a trasmettere all'A.P.Ra.N, entro trenta giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

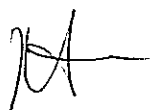
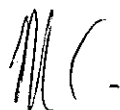
Art. 9 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 5, comma 2, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 4, può attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie:

- a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
- b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 56;
- d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento;
- e) criteri generali relativi ai programmi di formazione.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano non oltre il quinto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione le amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame, e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'Amministrazione.



Art. 10 **Pari opportunità**

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno dell'area dirigenziale, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L. n. 125/1991, sono definiti, con la contrattazione decentrata, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle donne dirigenti.

2. Fra le parti firmatarie sono svolti periodicamente incontri con lo scopo di:

- a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla L. n. 903/1977 e alla L. n. 125/1991, anche alla luce dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;
- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

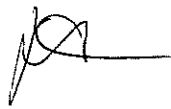
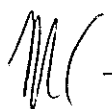
3. In sede di negoziazione decentrata a livello di singolo ente, tenendo conto delle eventuali proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, considerando anche la posizione delle donne dirigenti in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi;
- b) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali, di cui si deve tenere conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate;
- c) individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Art. 11 **Mobbing**

1. Il fenomeno del mobbing è inteso come forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti - nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro, idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tale da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.

2. In relazione al comma 1, le parti, anche con riferimento alla risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, riconoscono la necessità di avviare



adeguate ed opportune iniziative al fine di contrastare la diffusione di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore interessato e, più in generale, migliorare la qualità e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

3. Fra le parti firmatarie sono svolti periodicamente incontri con lo scopo di:
- verificare i dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno del mobbing in relazione alle materie di propria competenza;
 - individuare le possibili cause del fenomeno, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di situazioni persecutorie o di violenza morale;
 - formulare proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del dipendente interessato;
 - formulare proposte per la definizione dei codici di condotta.


4. Le proposte che possono emergere vengono presentate alle Amministrazioni per i conseguenti adempimenti, tra i quali rientrano, in particolare, la costituzione ed il funzionamento di sportelli di ascolto, nell'ambito delle strutture esistenti, l'istituzione della figura del consigliere/consigliera di fiducia, nonché la definizione dei codici, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative.

5. In relazione all'attività di prevenzione del fenomeno, verrà valutata l'opportunità di attuare, nell'ambito dei piani generali per la formazione, idonei interventi formativi e di aggiornamento del personale, che possono essere finalizzati, tra l'altro, ai seguenti obiettivi:

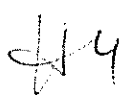

- affermare una cultura organizzativa che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze individuali e sociali;
- favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti, attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali all'interno degli uffici, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale.

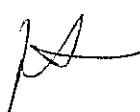
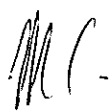
CAPO II SOGGETTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 12 Diritti di associazione e di attività sindacali

1. I dirigenti hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacali all'interno dei luoghi di lavoro. 

Art. 13 Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali della stessa area dirigenziale del comparto delle Autonomie locali.  



2. Le relazioni sindacali sono regolate dall'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003.

Art. 14 Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, in assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, anche esterni all'Ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalle OO.SS. rappresentative.

3. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è autocertificata dallo stesso dirigente e comunicata all'Amministrazione.

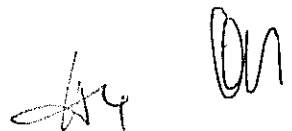
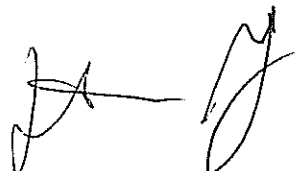
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di settore.

Art. 15 Diritto di affissione

1. Le organizzazioni sindacali rappresentative hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro. L'Amministrazione rende disponibili, ove possibile, le proprie reti informatiche. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno concordate con l'Amministrazione e non possono comportare disagio organizzativo né aggravio di spesa, per la quale è fatta salva la possibilità di chiedere il rimborso di eventuali oneri.

Art. 16 Locali

1. Gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'Amministrazione nell'ambito della struttura.

 10

Art. 17
Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.
3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. In caso di pluralità di deleghe, il dirigente deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione sindacale dalla quale intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore di tutte le organizzazioni cui abbia aderito. Nel caso di mancata opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna organizzazione sindacale.

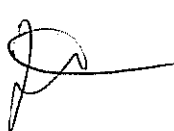
Art. 18
Astensione dal lavoro

1. Per l'eventuale astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua la ritenuta sullo stipendio pensionabile del dipendente, con esclusione della retribuzione di risultato, nella misura corrispondente alla effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.

CAPO III
TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19
Interpretazione autentica dei contratti

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.



2. Al fine di cui al comma 1, la parte contraente che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi di interpretazione.

3. L'eventuale accordo stipulato con le stesse procedure del contratto sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti di comparto, di settore o decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

5. L'APRAN, anche su richiesta degli Enti del comparto o delle OO.SS., procede ad appositi incontri per la valutazione delle problematiche connesse all'applicazione del presente contratto.

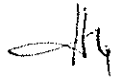
Art. 20 Conciliazione ed arbitrato

1. Per le controversie individuali di cui all'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, trova applicazione la disciplina della conciliazione e arbitrato di cui all'Allegato C).

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

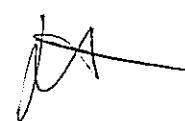
Art. 21 Contratto individuale di lavoro



1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro: sede iniziale e struttura di assegnazione dell'attività lavorativa;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;



- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando che si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova;
- f) la retribuzione fondamentale;
- g) l'orario di lavoro.

3. Il contratto di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, salvo giustificato motivo dell'interessato. Detto termine è prorogato fino ad un massimo di 60 giorni in caso di dirigente proveniente da altra Amministrazione pubblica con termine di preavviso pari o superiore a quello del presente contratto. Contestualmente il dirigente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge o dal regolamento dell'Ente. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'Amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

5. Qualora la documentazione di cui al comma 4 non venga presentata nel termine previsto o prorogato, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 22 Periodo di prova

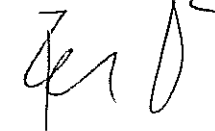
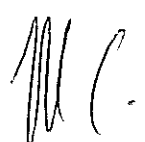


1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del compimento del suddetto periodo si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui il dirigente usufruisce di ferie o permessi giornalieri non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. I dirigenti provenienti dai ruoli della stessa Amministrazione hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari a quello previsto dall'art. 33, commi 1 e 2, del presente contratto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro trova applicazione l'art. 34, comma 1. In caso di maternità la dirigente ha diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dal D.Lgs. n. 151/2001.



3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.



4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto, con preavviso di almeno trenta giorni, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato. L'Amministrazione può recedere in qualunque momento, qualora accerti la mancanza dei requisiti previsti dal bando di concorso.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio, con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio e spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio. Il recesso dell'Amministrazione è disciplinato dall'art. 2096 codice civile.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Il dipendente che, nominato dirigente in esito a concorso, venga, al termine del periodo di prova, giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio, a domanda, nella qualifica funzionale e nella categoria e figura professionale di appartenenza prima della nomina a dirigente.

Art. 23 Riammissione in servizio

1. Il dirigente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere riammesso in servizio qualora presenti domanda e vi siano posti vacanti.

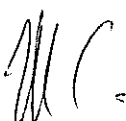
2. Il dirigente riammesso è collocato nella medesima posizione retributiva fondamentale precedentemente in godimento, esclusa la retribuzione di posizione.

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 24 Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, le figure ricomprese nel presente accordo assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui sono preposte ed all'espletamento dell'incarico affidato alla loro responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. Per tutte tali figure non sono corrisposti in nessun caso compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quanto previsto per i segretari comunali.

2. In ogni caso le figure di cui al comma 1 debbono assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali, garantendo, se richiesta, una fascia minima obbligatoria di presenza determinata dall'organo di governo di ciascun Ente. Qualora sia introdotta una fascia minima obbligatoria di presenza possono essere concessi



permessi brevi fino a 36 ore annue con le modalità di cui all'art. 48 del C.C.P.L. del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003. E' facoltà dell'Amministrazione ricorrere a sistemi di controllo della presenza.

3. Per il personale della Provincia e degli enti funzionali appartenente alle qualifiche ad esaurimento, come definite in precedenza, il dirigente di riferimento può inoltre stabilire il rispetto di un orario secondo quanto previsto per il personale non dirigente assegnato alle strutture, in relazione alle esigenze organizzative.

4. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione o una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

Art. 25 **Ferie**

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giornate lavorative, comprensive delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

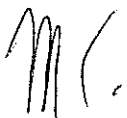
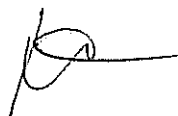
2. Nel caso che, presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto, l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 36 giornate lavorative; le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

3. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

4. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto ai commi 7, 8 e 9 del presente articolo, non sono monetizzabili. Il dirigente fruisce delle proprie ferie correlandole alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, nonché all'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare, organizzare e fruire delle proprie ferie in modo da garantire la continuità dell'attività con riguardo alle esigenze di servizio.

5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente 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, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.

6. 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, purché il dirigente abbia dato all'Amministrazione immediata e tempestiva informazione.

 15

7. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio, riconosciute dall'Amministrazione, che non ne abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro l'anno successivo. Trascorso tale termine le ferie decadono. Limitatamente al personale la cui presenza in servizio è rilevata con mezzi automatici, decorso il termine di dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione delle ferie si procederà d'ufficio al loro pagamento, comunque in misura non superiore a otto giorni annui. La disposizione di cui al presente comma si applica a partire dalle ferie maturate relativamente all'anno 2006. Le ferie relative ad annualità precedenti sono regolate dalla disciplina di cui al presente comma, fatta salva la possibilità di fruirla entro la scadenza di 18 mesi dall'1.1.2006.

8. Al fine della liquidazione delle ferie ai sensi del comma 7, la misura giornaliera è pari ad 1/30 dello stipendio tabellare base iniziale, della voce incremento stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, ove spettante, e della retribuzione di posizione mensile in vigore al 31 dicembre dell'anno cui si riferiscono le ferie da monetizzare.

9. Le giornate e le ore di recupero ad esaurimento maturate dai dirigenti della Provincia e degli Enti funzionali anteriormente alla data del 31 maggio 1983 che residuino, per motivate esigenze di servizio, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, sono liquidate secondo il valore e le modalità fissate con deliberazione della Giunta provinciale n. 722 di data 28 marzo 2003.

10. E' computata come giornata di ferie una prestazione lavorativa inferiore a tre ore giornaliere.

11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 7.

Art. 26

Riposo settimanale e giorni festivi

1. Il dirigente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che, di regola, deve coincidere con la domenica.

2. Sono giorni festivi quelli riconosciuti dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 e successive modificazioni.

3. E' inoltre riconosciuta giornata festiva la festa del Santo Patrono del luogo ove ha sede l'ufficio. Qualora la festività del Santo Patrono cada sempre in giornata festiva, l'Amministrazione fissa permanentemente, in accordo con le organizzazioni sindacali, una giornata alternativa di congedo, a compensazione della festività non goduta.

Art. 27

Reperibilità

1. La reperibilità comporta per il dirigente l'obbligo di rendersi disponibile, ove richiesto, in ogni momento e di recarsi immediatamente nel luogo di lavoro in caso di



chiamata. L'indennità di reperibilità non compete durante il normale orario di funzionamento delle strutture a qualsiasi titolo prestato.

2. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 38 e 116 del C.C.P.L. del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003.

Art. 28 Servizi di ristorazione

1. Per l'accesso alla mensa e ai servizi di ristorazione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 58, commi 1 e 3, del C.C.P.L. del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003, relativamente alle giornate in cui è prestato servizio.

Art. 29 Formazione

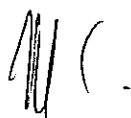
1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

4. L'Amministrazione può permettere al dirigente o al segretario comunale o comprensoriale di partecipare a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3 e connesse con l'attività di servizio o l'incarico affidatogli. L'aspettativa deve essere richiesta dal dirigente con domanda contenente l'indicazione dell'attività di studio che intende svolgere ed è concessa, previa valutazione dell'interesse dell'Ente, compatibilmente con le esigenze di servizio. La partecipazione è senza oneri per l'Amministrazione. Qualora sia riconosciuta l'effettiva connessione delle iniziative di formazione con l'attività di servizio e l'incarico affidato al dirigente, è fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di concedere un contributo sulla spesa sostenuta e documentata e/o la copertura degli oneri previdenziali in rapporto all'effettiva connessione. Le aspettative di cui al presente comma coperte da contribuzione concorrono alla determinazione dei limiti di cui all'art. 5 della legge 53/2000. Al dirigente può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi in un triennio.

5. L'Amministrazione definisce un piano di formazione pluriennale per i dirigenti e destina una quota non inferiore allo 0,8% del totale delle retribuzioni lorde corrisposte

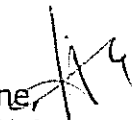

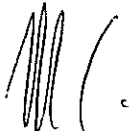
 17

nell'anno precedente a quello di riferimento. Il piano di formazione dei dirigenti dovrà essere coordinato con quello preparato per tutto il restante personale dell'Amministrazione. Il piano viene definito previa concertazione con le OO.SS. Le risorse che non vengono spese sono comunque riutilizzate l'anno successivo.

CAPO III SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 30 Permessi retribuiti

1. Il dirigente ha diritto di assentarsi nei seguenti casi:
 - partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, entro il limite complessivo di giorni otto per ciascun anno;
 - lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi per evento. Tali permessi sono ridotti ad uno per parenti di terzo grado ed affini di secondo.
2. A domanda del dirigente sono inoltre concessi, nell'anno, dieci giorni di permessi retribuiti per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati.
3. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.
4. I permessi di cui ai commi 1, 2 e 3 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.
5. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione e di risultato.
6. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/92 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità.
7. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi, con conservazione della retribuzione per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge o dei relativi regolamenti di attuazione prevedono la concessione di permessi o congedi comunque denominati.
8. Il dirigente, che debba assentarsi per partecipare quale teste ad udienze penali o per cause civili, ha diritto di usufruire del permesso per il tempo necessario per effettuare la prestazione richiesta. Tale permesso retribuito non è concesso nell'ipotesi in cui il dirigente sia chiamato a testimoniare per motivi da ricondurre ad interesse privato.



Art. 31
Tutela della maternità

1. Ai dirigenti si applicano il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le successive modificazioni, nonché le integrazioni e le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori e ai genitori adottivi e affidatari, in congedo di maternità o di paternità, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

3. In caso di parto prematuro il secondo periodo di congedo di maternità o paternità, successivo al parto, decorre dalla data presunta del medesimo, nel limite della durata complessiva dei cinque mesi.

4. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 151/2001.

5. Il congedo parentale per i periodi previsti dall'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, fruibile anche frazionatamente, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, ridotti in caso di fruizione frazionata, per i quali spetta l'intera retribuzione; per il restante periodo alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. La richiesta di congedo parentale va effettuata con quindici giorni di anticipo salvo casi di oggettivo impedimento.

6. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, la madre, o, in alternativa, il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti per la malattia di ogni figlio, con copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo non retribuito.

7. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art. 30. I periodi di astensione di cui al comma 5 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

8. Ferma restando l'applicazione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 151/2001, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo



per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportano minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al Titolo IV del D.Lgs. n. 66/2003.

9. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali, considerando l'entrata in famiglia equivalente con la nascita, fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge. Essi hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

- a) del congedo di maternità e di paternità di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 151/2001 anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) del congedo parentale di cui al comma 5. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di assentarsi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del medesimo nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni.
- c) del congedo retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze parentali o per maternità dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare.

10. Il diritto di assentarsi per congedo parentale di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, così come integrato dal presente articolo, e la relativa retribuzione, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

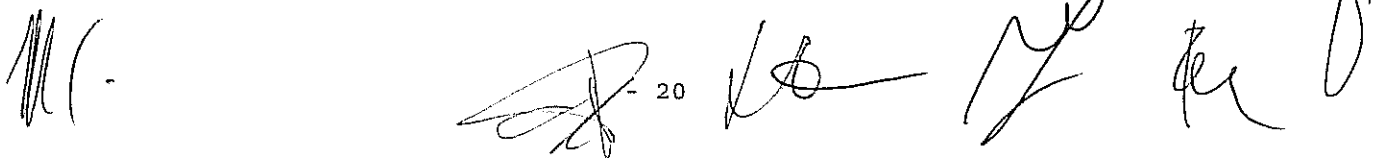
Art. 32 Visite mediche specialistiche

1. Qualora siano state stabilite fasce obbligatorie di presenza, al dirigente è concesso, su autorizzazione dell'Amministrazione, di assentarsi dal lavoro - con diritto agli interi emolumenti retributivi - per effettuare visite mediche specialistiche, adeguatamente e debitamente documentate, per il tempo strettamente necessario. Il tempo utilizzato per il viaggio dovrà essere autocertificato dal medesimo dirigente. Per cure riabilitative terapeutiche, per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite delle 36 ore viene derogato; la certificazione medica dovrà accertare la necessità della prestazione senza prognosi, restando impregiudicata la possibilità dell'Amministrazione di procedere a verifica tramite le strutture sanitarie pubbliche.

2. Le assenze di cui al precedente comma non potranno superare le 36 ore annue.

Art. 33 Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la



retribuzione prevista al comma 5. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi di cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso, può essere concesso dall'Amministrazione di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'Amministrazione procede all'accertamento delle sue condizioni di salute tramite l'Azienda provinciale per i servizi sanitari ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2 e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione procede alla risoluzione del rapporto, corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva di preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. A decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:

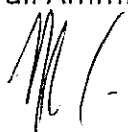
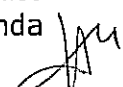
- a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione, per i primi dodici mesi di assenza;
- b) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori sei mesi.

6. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio della giornata lavorativa in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, con l'obbligo di inviare relativo certificato medico all'Amministrazione di appartenenza, qualora l'assenza si protragga oltre i due giorni lavorativi, entro la terza giornata dall'inizio della malattia, ovvero dalla sua prosecuzione.

7. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti, con facoltà di richiedere l'accertamento all'Azienda provinciale per i servizi sanitari o ad Istituti previdenziali pubblici.

8. Il dirigente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Amministrazione deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

9. Il dirigente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione per recarsi dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Amministrazione fin dal primo giorno e per tutto il periodo di malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, di cui il dirigente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

 21

L'inosservanza della reperibilità nelle fasce orarie per l'effettuazione di visite mediche non può comunque considerarsi giustificata qualora il dipendente non comprovi l'urgenza della stessa per sopravvenuta necessità assoluta ed indifferibile, a meno che lo stesso non attesti l'impossibilità di effettuare la visita in orari diversi. Qualora il dirigente risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

10. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'Amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza, ai sensi del comma 5, e agli oneri riflessi relativi.

Art. 34

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre 36 mesi. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 33, comma 5, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'art. 33. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 35

Aspettative


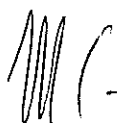
1. Il dirigente può essere collocato in aspettativa non retribuita, a domanda, fino ad un anno per gravi ragioni personali o di famiglia in un quinquennio da fruirsi al massimo in due periodi.

2. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

3. Il dirigente, in caso di assenza prolungata, è reintegrato dall'Amministrazione anche in attività diversa da quella di origine.

4. Al personale interessato al presente contratto si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 104/92.

5. In aggiunta a quanto previsto al comma 1, il dirigente può chiedere aspettativa non retribuita fino ad un anno dopo che siano trascorsi non meno di dieci anni di servizio presso l'Amministrazione concedente, ripetibile una sola volta in carriera. La domanda per la concessione di tali periodi di aspettativa da parte del dirigente interessato e in possesso della prescritta anzianità deve essere presentata almeno tre



mesi prima della data di inizio e può essere concessa qualora non determini pregiudizio alla funzionalità dell'Ente. Per tali periodi il dirigente può provvedere a proprie spese alla copertura degli oneri previdenziali.

6. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente in aspettativa ai sensi del comma 5 che violi la normativa sull'incompatibilità del rapporto d'impiego svolgendo, senza preventiva autorizzazione, attività a favore di terzi.

Art. 36

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476, come modificata dalla legge 28 dicembre 2001, n. 448, oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa. In caso di ammissione ai corsi di dottorato di ricerca senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, l'interessato in aspettativa conserva il trattamento economico (ad esclusione della retribuzione di posizione e di risultato), previdenziale e di quiescenza in godimento da parte dell'Amministrazione presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro.


Art. 37


Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge


1. Le aspettative per servizio militare, richiamo alle armi, cariche pubbliche elettive e volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

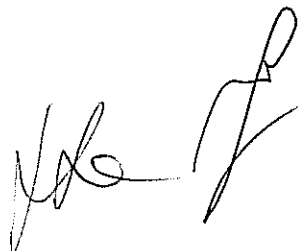
Art. 38

Cumulo di aspettative

1. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. I periodi di aspettativa si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i due anni nel quinquennio. 

2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa. 

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2. 



Art. 39

Infermità dipendente da causa di servizio

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 40, comma 3, del presente contratto, il dirigente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Amministrazione, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.
2. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro purché la domanda sia proposta entro i termini ivi previsti.
3. La domanda può essere presentata negli stessi termini anche dagli eredi del dipendente o del pensionato deceduto.
4. L'Amministrazione procede d'ufficio quando risulti che un proprio dirigente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbifiche e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa di invalidità o altra menomazione dell'integrità fisica.
5. L'Amministrazione, ricevuta la domanda oppure d'ufficio se è venuta a conoscenza dell'evento, provvede ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.
6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata mediante visita medica collegiale da effettuarsi presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari; durante la visita collegiale il dirigente può farsi assistere da un medico di sua fiducia, purché ne faccia domanda e si assuma la relativa spesa. Il giudizio medico legale reso è definitivo.
7. Il collegio medico redigerà apposito verbale, da cui dovrà risultare, oltre all'eventuale accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, anche, ai fini dell'equo indennizzo, se l'infermità abbia prodotto nei confronti del dirigente una menomazione all'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

Art. 40

Spese di cura

1. Il lavoratore o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dall'art. 39, comma 1, possono chiedere che siano poste a carico dell'Amministrazione le spese di cura o di protesi.



2. Il rimborso delle spese di cura o di protesi effettivamente sostenute, che non siano a carico dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, di altri enti pubblici o privati, viene effettuato dall'Amministrazione previa presentazione dei documenti giustificativi. Ai fini del rimborso l'Amministrazione può avvalersi della consulenza dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari ai fini di valutare la connessione della cura con l'infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio nonché la congruità della spesa sostenuta.

3. La documentazione per ottenere il rimborso delle spese deve essere presentata dal dirigente o, in caso di morte, dai suoi eredi entro 30 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o, limitatamente alle spese sostenute posteriormente a tale data di comunicazione, entro 30 giorni dall'effettuazione delle stesse, salvo comprovato impedimento. Tale documentazione dovrà indicare anche le eventuali quote di concorso delle spese a carico di altri enti. Per il rimborso delle spese di cura effettuate regolarmente e frequentemente l'Amministrazione può concordare con il dirigente la presentazione mensile o annuale della domanda di rimborso e dei giustificativi di spesa.

4. Al dirigente possono essere concesse dall'Amministrazione delle anticipazioni sulle spese di cura, di ricovero o per protesi nella misura massima dell'80% delle spese previste, secondo le modalità di cui ai commi precedenti.

5. Non sono rimborsabili le spese sostenute dai dipendenti per visite mediche specialistiche e per accertamenti diagnostici, se non nei confronti di dipendenti affetti da stati morbosi particolarmente gravi o complessi.

6. In caso di effettuazione di cure balneo-termali, idropiniche, salsoiodiche e altre complementari, dedotta la quota eventualmente a carico dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari o di altri enti pubblici, saranno rimborsate al dirigente le spese sostenute fino ad un importo giornaliero non superiore alla misura dell'indennità di trasferta prevista per le missioni di servizio. La durata massima delle cure anzidette è stabilita in giorni dodici per ciclo. Per ottenere i rimborsi il dirigente dovrà presentare:

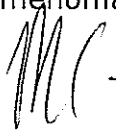
- le fatture originali relative alle spese di soggiorno debitamente quietanzate;
- il certificato dello stabilimento di cura comprovante le cure effettuate e l'entità della relativa spesa.

Art. 41 **Equo indennizzo**

1. L'equo indennizzo è concesso al dirigente che, per infermità contratta per causa di servizio, abbia subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

2. L'infermità non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia stata ritenuta dagli organi sanitari equivalente ad una di quelle contemplate nelle tabelle stesse.

3. L'equo indennizzo è concesso dall'Amministrazione, in base alle categorie di menomazione dell'integrità fisica ed in conformità alla tabella annessa al D.P.R. 3

 - 25

maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni ed è determinato secondo le norme vigenti per i dipendenti dello Stato.

4. L'indennizzo è ridotto del 25% se il dipendente ha superato i 50 anni di età e del 50% se ha superato il sessantesimo anno.

5. Agli effetti del comma precedente l'età alla quale si deve aver riguardo è quella che il dipendente aveva al momento dell'evento dannoso.

6. L'equo indennizzo è ridotto alla metà se il dirigente ha conseguito anche la pensione privilegiata.

7. Va altresì dedotto dall'equo indennizzo quanto eventualmente percepito dal dirigente in virtù di assicurazione a carico della propria Amministrazione o di altri enti e quanto conseguito, per la stessa causa, a titolo di rendita per l'invalidità permanente da parte dell'I.N.A.I.L. ovvero della Cassa provinciale antincendi.

8. Nel caso in cui l'indennizzato ottenga successivamente e per la stessa causa il collocamento a riposo con pensione privilegiata, la metà dell'ammontare dell'indennizzo liquidatogli sarà recuperato mediante trattenute mensili sulla pensione d'importo pari ad un decimo dell'ammontare di questa, da operarsi, su richiesta dell'Amministrazione, da parte dell'INPDAP.

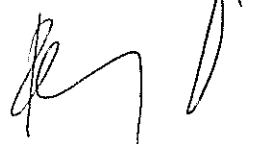
9. Per conseguire l'equo indennizzo, il dirigente deve presentare domanda all'Amministrazione entro sei mesi dal giorno in cui gli è comunicato il provvedimento che riconosce la dipendenza della menomazione dell'integrità fisica da causa di servizio, ovvero entro sei mesi dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità già riconosciuta dipendente da causa di lavoro.

10. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche quando la menomazione dell'integrità fisica si manifesta dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

11. La domanda può essere proposta nei termini previsti dal comma 9 anche dagli eredi del dirigente o del pensionato deceduto.

12. Qualora la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata successivamente all'espletamento delle procedure volte al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, il dirigente è sottoposto agli accertamenti sanitari previsti dall'art. 39, comma 6, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

13. Nel caso previsto dal comma 12, dagli accertamenti sanitari deve risultare se la menomazione lamentata sia da considerarsi conseguenza dell'infermità già dichiarata come dipendente da causa di servizio ed a quale delle categorie elencate nelle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni, la menomazione dell'integrità fisica possa eventualmente essere ascritta.

 - 26

14. Entro 5 anni dalla data di comunicazione del provvedimento di cui al comma. 3, nel caso di aggravamento della menomazione della integrità fisica per la quale sia stato concesso l'equo indennizzo, l'Amministrazione può provvedere, su richiesta del dirigente e per una sola volta, alla revisione dell'indennizzo già concesso. In tale caso il dirigente sarà sottoposto agli stessi accertamenti sanitari previsti per la prima concessione.

15. Qualora il dirigente riporti per causa di servizio un'altra menomazione dell'integrità fisica, si procede alla liquidazione di un ulteriore indennizzo, se la menomazione complessiva dell'integrità fisica che ne deriva rientra in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo. Dal nuovo indennizzo andrà detratto quanto in precedenza liquidato.

16. Nulla può essere liquidato al dirigente se la menomazione della integrità fisica sia stata contratta per dolo o colpa grave del medesimo.

17. L'atto di concessione dell'equo indennizzo è annullato e si provvede al recupero della somma liquidata nel caso in cui venga accertato che la concessione si basò su falsi presupposti.

Art. 42 **Controlli sull'idoneità al servizio**

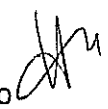
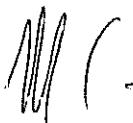
1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli articoli 33 e 34, l'Amministrazione ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dirigente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

2. Nei confronti del dirigente riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni della qualifica di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze delle strutture amministrative, per recuperarlo al servizio attivo in attività diverse.

3. Nell'ipotesi di pronuncia medico-legale di inidoneità temporanea allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza e di contemporanea idoneità conservata per altre mansioni, l'Amministrazione valuta un'utile ricollocazione del dipendente, a domanda, in un incarico diverso relativo alle attività che il medesimo dipendente è stato giudicato in grado di svolgere, con gli effetti giuridici ed economici come regolati al comma 2. Qualora il dipendente non richieda una ricollocazione professionale oppure, nonostante la richiesta, non sia possibile attuare la ricollocazione stessa, l'Amministrazione può concedere al dipendente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

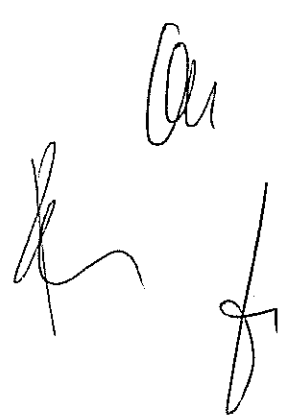
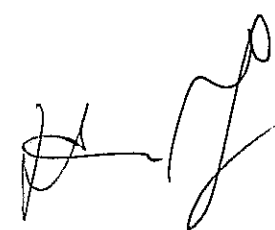
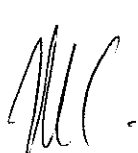
4. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto all'art. 33, comma 3.

5. Anche al dipendente è riconosciuta la facoltà di promuovere l'accertamento della propria idoneità fisica da parte delle strutture di cui al comma 1, al fine di un cambio di attività o di una pronuncia di inidoneità assoluta e permanente ad ogni



proficuo lavoro o a qualsiasi attività lavorativa. La relativa richiesta deve essere corredata di adeguata certificazione sanitaria.

6. Rimangono ferme le procedure di accertamento della assoluta e permanente inidoneità a qualsiasi attività lavorativa, dipendente o non da causa di servizio, ai fini del conseguimento dei connessi trattamenti pensionistici privilegiati, previste dall'ordinamento previdenziale nazionale.



CAPO IV
ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' INTER-ENTI

Art. 43
Mobilità volontaria

1. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra amministrazione del Comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.

Art. 44
Passaggio diretto

1. E' consentito il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni in caso di contestuale richiesta, motivata e documentata, da parte di due dirigenti previo accordo delle Amministrazioni di appartenenza.

2. Le Amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dirigenti, in servizio presso altre Amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza.

3. Per quanto concerne invece i segretari comunali e comprensoriali il passaggio diretto tra Amministrazioni è consentito esclusivamente in caso di contestuale e motivata richiesta, e nell'ambito della stessa classe giuridica di appartenenza, previo consenso delle Amministrazioni di appartenenza.

4. Il passaggio di cui ai commi 1, 2 e 3, se non diversamente stabilito nell'accordo tra le Amministrazioni interessate, avviene nel rispetto dei termini contrattuali di preavviso.

5. Resta salvo quanto previsto per i dirigenti della Provincia e degli enti funzionali dalla L.P. n. 7/1997 e relativi regolamenti di attuazione.

Art. 45
Accordi di mobilità

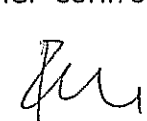
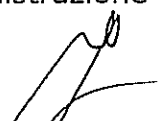
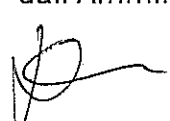


1. Tra le Amministrazioni del comparto e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere stipulati accordi per disciplinare la mobilità dei dirigenti tra le medesime Amministrazioni.

2. Gli accordi di mobilità di cui al comma 1 possono essere stipulati:

- per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
- dopo detta dichiarazione di eccedenza, per evitare i trasferimenti di ufficio o la dichiarazione di messa in disponibilità.

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità o di messa in disponibilità eventualmente avviati dall'Amministrazione nei confronti dei



propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità o di messa in disponibilità da parte dell'Amministrazione.

4. Ai fini della stipulazione degli accordi di mobilità di cui al comma 1, la delegazione di parte pubblica è composta dai rappresentanti delle Amministrazioni che vi aderiscono, nonché da dirigenti in rappresentanza degli uffici interessati. La delegazione di parte sindacale di ciascuna Amministrazione è composta dalle OO.SS. maggiormente rappresentative del settore del comparto.

5. Gli accordi di mobilità, stipulati ai sensi dei commi precedenti, ed il conseguente bando devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le Amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) le Amministrazioni cedenti ed il numero dei dirigenti eventualmente interessati alla mobilità in previsione della dichiarazione di eccedenza o già dichiarato in esubero;
- c) i requisiti, ivi comprese le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali tipologie di laurea, richiesti al dirigente per l'assegnazione dei posti nelle Amministrazioni riceventi;
- d) il termine di scadenza del bando di mobilità;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo ed al bando.

In ogni caso copia dell'accordo di mobilità e del bando deve essere affissa nelle Amministrazioni cedenti ed in quelle riceventi, in luogo accessibile a tutti.

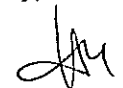
6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna Amministrazione interessata e dalle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi.

7. La mobilità diviene efficace nei confronti dei dirigenti a seguito della loro adesione scritta, da comunicare all'Amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione entro quindici giorni dalla pubblicazione di cui al comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

8. Il dirigente, purché in possesso dei requisiti richiesti, è trasferito entro il quindicesimo giorno successivo a quello di ricezione della dichiarazione di adesione. Qualora concorrano più domande, l'Amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base di una valutazione positiva e comparata del curriculum professionale e di servizio presentato da ciascun candidato, in relazione al posto da ricoprire.






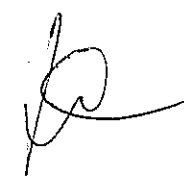

9. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'Amministrazione di destinazione e al dirigente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni nell'Amministrazione di appartenenza, se più favorevole.

10. Le Amministrazioni che intendono stipulare accordi di mobilità possono avvalersi dell'attività di rappresentanza ed assistenza dell'A.P.Ra.N..



Art. 46
Trattamento di fine rapporto

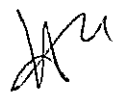
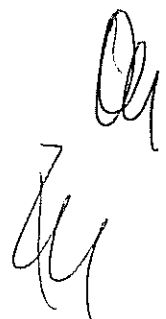
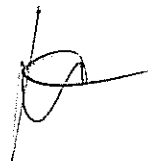
1. Negli altri casi di mobilità disciplinati dal presente accordo, l'Ente presso il quale viene a cessare il rapporto corrisponde al dipendente il trattamento di fine rapporto a proprio carico, ad esclusione della quota di competenza dell'INPDAP.



CAPO V
INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 47
Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente in servizio uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente nell'ente, tenendo conto della professionalità maturata e dell'esperienza acquisita in relazione agli incarichi dirigenziali precedentemente ricoperti rispetto agli incarichi da conferire ed in particolare della compatibilità tra competenze tecniche e amministrative richieste dagli incarichi nella struttura organizzativa del singolo ente.
2. L'attribuzione, la rotazione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati.
3. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile. E' fatto salvo il mantenimento del trattamento economico dell'incarico conferito originariamente fino alla sua scadenza.



Art. 48 Valutazione dei dirigenti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. Per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica le prestazioni, le competenze organizzative e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie previste dagli ordinamenti degli enti.

2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti ed il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

3. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione. I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

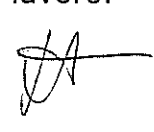
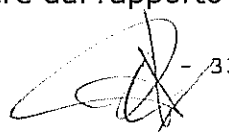
4. Nel valutare l'operato dei dirigenti, l'Amministrazione dovrà tenere conto in modo esplicito della correlazione tra le linee programmatiche pertinenti a ciascuna struttura organizzativa, le direttive attuative, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in osservanza dei criteri di cui all'art. 3, comma 3, della L.P. n. 7/97 e all'art. 39 del D.P.Reg. 1.2.2005, n. 2/L.

5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'organismo preposto alla valutazione acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce, o comunque conferisce mandato e/o da un legale di sua fiducia.

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale del dirigente interessato. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.

7. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui al comma 3, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.

8. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita del trattamento economico accessorio di posizione e risultato connesso alle funzioni. Nei casi di maggiore gravità, l'Amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.



CAPO VI
ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 49
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di superamento del periodo di comporto per malattia disciplinati dagli articoli 33 e 34 ha luogo:
- a) al compimento dei 65 anni di età con almeno dieci anni di servizio;
 - b) al raggiungimento dei 40 anni di servizio utile a pensione qualunque sia l'età;
 - c) per recesso del dirigente;
 - d) per recesso dell'Amministrazione;
 - e) per risoluzione consensuale.

Art. 50
Obblighi delle parti

1. Nel caso di cui alla lettera a) dell'art. 49, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel caso di cui alla lettera b) dell'art. 49, l'Amministrazione può risolvere il rapporto con comunicazione preventiva inoltrata almeno 4 mesi prima dell'evento, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista. L'Amministrazione si esprime sulla richiesta di permanenza in servizio entro l'iniziale data di risoluzione comunicata al dirigente, tenuto conto delle esigenze organizzative e di servizio.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione, rispettando i termini di preavviso.

Art. 51
Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 3 della legge n. 604/1966.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato, convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione

JK

OK

M.F.

[Signature] - 34

[Signature]

[Signature]

lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può far ricorso alle procedure di arbitrato di cui all'art. 20, secondo le modalità disciplinate nell'Allegato C).

5. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui alla L.P. n 7/1997, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 4 del presente articolo. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dalla citata legge provinciale.

6. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.

7. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità ed, in particolare, quelle di cui agli articoli 8 e 9 della L.P. n. 7/97 e dell'art. 45 del presente contratto.

Art. 52 **Nullità e inefficacia del licenziamento**

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa e in particolare se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua. In caso di licenziamento discriminatorio si applica l'art. 18 della legge n. 300/1970.

2. Il licenziamento è inefficace se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo in caso di superamento del periodo di comporto per malattia previsto dall'art. 33.

Art. 53 **Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro**

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 51. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 4, comma 1, legge n. 97/2001.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, o comunque rientranti nella previsione dell'art. 51, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità del medesimo art. 51, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla prima sentenza di assoluzione, ancorché non definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a tre anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 51.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui all'art. 63, lett. a), e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, relativamente all'art. 63, lett. a), tenuto conto dell'incarico ricoperto al momento della sospensione stessa.

Art. 54 **Sanzioni e procedure arbitrali**

1. I ricorsi di cui all'art. 51, comma 4, sono demandati alla decisione degli organismi arbitrali previsti dal presente accordo.


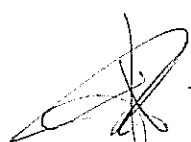
2. Qualora l'organismo arbitrale, con motivato giudizio, accolga il ricorso, dispone a carico dell'Amministrazione una indennità supplementare, determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 24 mensilità.

3. L'indennità supplementare di cui al comma 2 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e 52° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e 53° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e 54° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e 55° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e 56° anno compiuto.

4. Nelle mensilità di cui ai commi 2 e 3 è ricompresa anche la retribuzione di posizione.

5. In caso di accoglimento del ricorso, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute ai sensi dei commi 2 e 3.

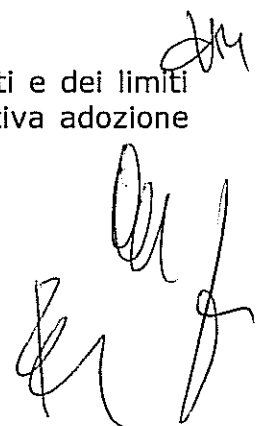


Art. 55
Termini di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati in 6 mesi.
2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di preavviso di cui al comma 1 è ridotto alla metà.
3. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2122 del codice civile, nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.
4. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione complessiva, con esclusione della retribuzione di risultato.
5. Il dirigente, il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte dell'organismo arbitrale ai sensi dell'art. 54, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia dell'organismo stesso ha facoltà di presentare domanda di trasferimento ad altra Amministrazione del comparto che vi abbia dato assenso, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 56
Risoluzione consensuale

1. L'ente o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, gli enti, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, possono erogare un'indennità supplementare nell'ambito della effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci. La misura dell'indennità può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota della retribuzione di posizione in godimento.
3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.
4. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 9.



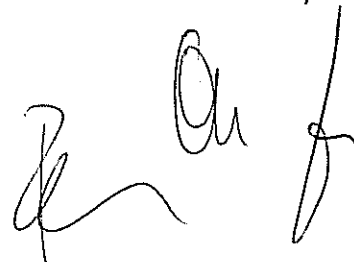
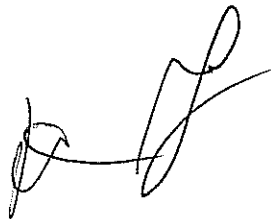
CAPO VII
PARTE FINALE

Art. 57
Interessi legali

1. Al personale dipendente dagli Enti firmatari e/o destinatari del presente accordo sono corrisposti gli interessi legali su istituti di carattere economico, in caso di ritardo nel recepimento dell'accordo, a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dalle parti contraenti, quando siano accertate dalle stesse le condizioni per la piena applicabilità dell'accordo medesimo.
2. Ai crediti concernenti retribuzioni spettanti ai dipendenti si applicano, dal 1° gennaio 1995, gli interessi legali nella misura riconosciuta ai sensi dell'art. 1284 codice civile; da essi sono detratte le somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria ai sensi dell'art. 16, comma 6, della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
3. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria, se più favorevole, sono liquidati secondo la disciplina vigente all'epoca della maturazione del diritto. Qualora l'obbligo di pagamento comprenda più periodi diversamente regolati, la liquidazione avviene in conformità alla disciplina vigente in ciascun ambito temporale.
4. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di impiegati ed operai accertati dall'Istituto nazionale di statistica e pubblicati mensilmente nella Gazzetta Ufficiale.
5. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono corrisposti a domanda del dipendente.
6. Rimangono fermi gli ordinari termini di prescrizione.

Art. 58
Modalità di calcolo

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'art. 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del titolo di pagamento, da comunicare all'interessato nel termine di trenta giorni.
2. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali. E' escluso l'anatocismo.
3. Sulle somme da liquidare a titolo di interesse legale o rivalutazione monetaria è applicata la ritenuta fiscale ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo 2 settembre 1997, n. 314.



Art. 59
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.

Art. 60
Copertura assicurativa

1. Ferme restando le generali coperture assicurative obbligatorie, le Amministrazioni provvedono, con oneri a carico del proprio bilancio, alla stipula di polizza assicurativa in favore dei propri dipendenti per la responsabilità civile verso terzi, anche di carattere professionale, per morte e lesioni personali, nonché per perdita e/o danneggiamenti di cose involontariamente causati nello svolgimento delle proprie mansioni. Compatibilmente con gli stanziamenti in bilancio, le Amministrazioni possono inoltre estendere ai dipendenti l'eventuale ulteriore copertura assicurativa stipulata per la propria responsabilità civile patrimoniale verso terzi.

2. L'Amministrazione assume altresì le opportune misure organizzative volte ad agevolare i dipendenti interessati nella stipulazione di polizze assicurative per la copertura dei rischi derivanti dall'esercizio delle proprie funzioni e attività non coperti ai sensi del comma 1, secondo i seguenti principi, criteri e modalità:

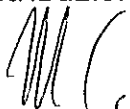
- a) volontarietà della stipula della polizza assicurativa;
- b) instaurazione di rapporto contrattuale diretto fra società assicuratrice e dipendente;
- c) intero premio a carico del dipendente da versarsi anche tramite trattenuta sullo stipendio previo rilascio da parte dell'interessato di delega di pagamento all'amministrazione;
- d) esonero dell'Amministrazione da ogni responsabilità nei confronti dei contraenti relativa alla stipula, esecuzione e cessazione, per qualsiasi motivo, del contratto di assicurazione.

3. Quanto previsto dal presente articolo produce effetti ai fini della stipulazione delle polizze assicurative immediatamente successive alla scadenza di quelle in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto. Per le fattispecie di cui al comma 1 l'Amministrazione garantisce la continuità nella relativa copertura assicurativa. Per le polizze di cui al comma 2 l'Amministrazione predispone le misure idonee per l'attivazione della relativa copertura assicurativa, su adesione del dipendente, entro tre mesi dalla scadenza delle polizze in essere.

4. Per i Comuni, i Comprensori e loro forme associative rimangono in vigore le norme previste dall'Accordo di settore di Comuni, Comprensori e loro forme associative di data 21 dicembre 2001.

5. Per le I.P.A.B. rimangono in vigore le norme previste dall'Accordo di settore di data 10 dicembre 2001.

6. L'Amministrazione, previa intesa con le OO.SS., può provvedere direttamente al pagamento di premi assicurativi previo rilascio di delega ad effettuare la ritenuta sulla retribuzione.

 - 39    

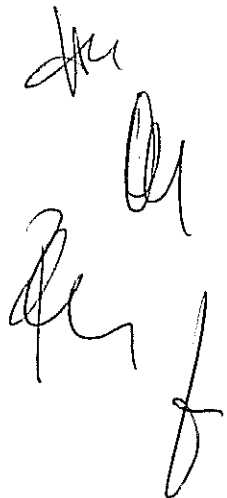
Art. 61
Utilizzo delle attrezzature informatiche

1. Gli strumenti informatici assegnati alla dirigenza per lo svolgimento delle attività professionali proprie possono essere utilizzati al di fuori dei compiti d'ufficio, secondo la regolamentazione di cui all'Allegato F).

Art. 62
Norme finali

1. Al personale dipendente dagli Enti firmatari e/o destinatari del presente accordo si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 138 (Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare) del C.C.P.L. del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003.

2. Nei confronti del personale inquadrato nella qualifica di dirigente nel periodo 1.1.1998 - 8.8.2000, le disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 8 del CCPL 1998-2001 dei direttori della Provincia autonoma di Trento hanno effetto a decorrere dall'1 gennaio 1998.



TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I NORME COMUNI

Art. 63 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale interessato dal presente contratto è composta dalle seguenti voci:

- a) retribuzione fondamentale:
- a. 1) stipendio tabellare;
 - a. 2) incremento dello stipendio tabellare, ove previsto;
 - a. 3) indennità integrativa speciale, ove prevista;
 - a. 4) maturato individuale di anzianità, ove acquisito;
 - a. 5) retribuzione di posizione;
 - a. 6) assegni ad personam, ove spettanti.
- b) retribuzione accessoria:
- b. 1) retribuzione di risultato;
 - b. 2) indennità variabili.

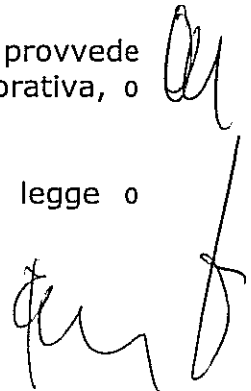
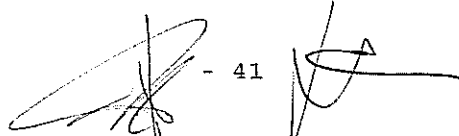
2. Inoltre compete, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni, secondo le modalità previste dall'INPS, compatibilmente con la natura pubblica dell'Ente datore di lavoro.

Art. 64 Corresponsione degli stipendi

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera e la retribuzione oraria sono pari rispettivamente ad 1/30 e ad 1/156 del trattamento fondamentale mensile. Ai dipendenti viene consegnato mensilmente un prospetto retributivo contenente la specificazione delle singole voci retributive. Per consegnare il prospetto al personale, oltre che il mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.

2. Per la retribuzione accessoria, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento.




3. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.




Art. 65
Tredicesima mensilità

1. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione fondamentale. Sono in ogni caso escluse dalla retribuzione utile tutte le voci della retribuzione accessoria nonché l'indennità di missione.
2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a quindici giorni e va commisurata all'ultima retribuzione utile spettante.
3. Per periodi di assenza o altra posizione di stato che comportino riduzione della retribuzione fondamentale il relativo rateo di tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze.
4. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta, unitamente allo stipendio, il 19 del mese di dicembre o entro il mese successivo la cessazione del rapporto di lavoro.
5. Nel caso di incarichi che comportano l'attribuzione di elementi retributivi utili ai fini della tredicesima mensilità, qualora gli stessi si interrompano in corso d'anno, spetta su tali emolumenti il relativo rateo di tredicesima secondo quanto previsto dal comma 2.

Art. 66
Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto, secondo le decorrenze fissate negli allegati 1), 2), 3), 4) e 5), sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sui trattamenti di fine servizio comunque denominati, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento agli incrementi disposti ai sensi dell'art. 70. 
3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nell'anno 2002, lo stipendio tabellare relativo all'anno 2003 previsto dagli allegati 1), 2), 3), 4) e 5) e la retribuzione di posizione sono corrisposti a partire dal primo giorno del mese antecedente a quello di cessazione e comunque non anteriormente al 1° gennaio 2002. Analogamente, nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nell'anno 2004, lo stipendio tabellare relativo all'anno 2005 e la retribuzione di posizione sono corrisposti a partire dal primo giorno del mese antecedente a quello di cessazione e comunque non anteriormente al 1° gennaio 2004. Agli effetti dei trattamenti di fine servizio comunque denominati, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto. 




Art. 67

Incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di attività tecniche

1. Al personale con qualifica di dirigente, con esclusione del personale con qualifica di dirigente generale ad esaurimento, dei dirigenti cui sia attribuito l'incarico di dirigente generale e dei dirigenti con trattamento economico equiparato a dirigente generale, è attribuito un incremento della retribuzione di risultato, prevista dall'art. 74, connesso allo svolgimento delle attività tecniche di cui all'art. 119 del C.C.P.L. 2002-2005 del comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003.

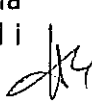
2. Tale incremento è attribuito, per la parte eccedente € 12.500,00= annui lordi, nel limite massimo di € 5.165,00.= annui lordi a far data dal 1.1.2001 e di € 8.500,00= annui lordi a far data del 1.1.2003 secondo le disposizioni di cui all'art. 119 citato e relativo allegato E/3, in relazione allo svolgimento delle attività di cui all'art. 7, co.1, lett. c), d) ed e) dello stesso.

3. Alla copertura del presente incremento si provvede a carico del fondo di cui all'art. 2 dell'Allegato E/3 C.C.P.L. 2002-2005 del comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003 recante norme sulla "Disciplina dell'indennità per lo svolgimento di attività tecniche" e di cui all'art. 101 del CCPL comparto Autonomie locali sottoscritto in data 8 marzo 2000.


4. Nei confronti del personale dirigente dei comuni le disposizioni di cui al presente articolo hanno effetto a decorrere dal 31.12.2005.


Art. 68


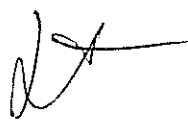
Disposizioni per l'inquadramento di personale proveniente da altre Amministrazioni

1. Il personale proveniente da altre Amministrazioni, che, per disposizione di legge, venga inquadrato nei ruoli degli enti cui si applica il presente contratto, vede rispettata la posizione giuridica ed il trattamento economico fondamentale acquisiti presso l'Ente di provenienza, esclusi comunque i trattamenti connessi ad incarichi temporanei, fatte salve le specifiche disposizioni recate dalla normativa che regola l'inquadramento. Con provvedimento dell'organo esecutivo degli enti, previa concertazione con le OO.SS., vengono stabilite le modalità del relativo passaggio ed i termini entro i quali il personale dovrà, se previsto, optare per il trasferimento. 

2. Ai fini della determinazione della retribuzione viene attribuito il trattamento economico fondamentale ed accessorio previsto dal presente accordo.


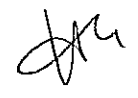
3. Qualora il trattamento economico fondamentale di cui al comma precedente risulti inferiore a quello fisso e continuativo già in godimento presso l'Amministrazione di provenienza, la differenza è conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con i futuri miglioramenti economici di carattere generale. 

4. Nel caso in cui la posizione giuridico-economica di provenienza subisca variazioni con effetto retroattivo alla data di inquadramento, il personale verrà reinquadrato sulla base della posizione giuridico-economica del provvedimento che l'ha determinata. 


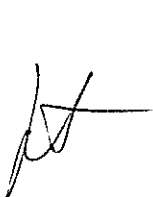
 43

5. Le presenti disposizioni si applicano in quanto compatibili, anche con riferimento agli inquadramenti derivanti da mobilità.

6. Il maturato individuale di anzianità è computato secondo le modalità previste dal comma 3 dell'art. 77.



- 44



CAPO II
DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
E DEGLI ENTI FUNZIONALI

Art. 69
Stipendio tabellare

1. La retribuzione fondamentale del personale dirigente della Provincia è determinata per il biennio economico 2002-2003 (Accordo stralcio sottoscritto in data 21 ottobre 2003 e integrazione sottoscritta in data 11 aprile 2005), e per il biennio economico 2004-2005 nelle misure e con le decorrenze di cui all'Allegato 1).

Art. 70
Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione in godimento da parte del personale con qualifica di dirigente e dirigente generale ad esaurimento è così incrementata:

(importi lordi per 12 mensilità)	dec. 1.1.2004 a.l. Euro	dec. 1.1.2005 a.l. Euro (riassorbe il precedente aumento)
dirigenti di servizio e con incarico speciale	840,00	1.200,00
dirigenti generali e figure equiparate	1.134,00	1.620,00

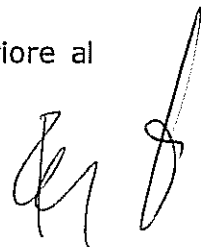
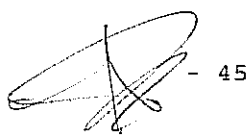
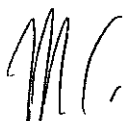
Art. 71
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'1 gennaio 2002 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza è determinato dalla Giunta provinciale ai sensi dell'art. 2 della legge provinciale 31 dicembre 2001, n. 11.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate del 20% delle economie di gestione che determinino minori oneri per le retribuzioni complessive della dirigenza in conseguenza di riorganizzazioni. I minori oneri sono determinati, su base annua, dalla differenza di spesa al 31 dicembre rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente e calcolati al netto dei benefici contrattuali relativi al medesimo periodo e con riferimento alle qualifiche dirigenziali.

3. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dalla Giunta provinciale fra le posizioni di dirigente di servizio ed assimilate e le posizioni di dirigente generale ed assimilate nel rispetto comunque delle quantità storicamente determinatesi.

4. La quota del Fondo destinata al risultato è fissata in misura non inferiore al 15% del fondo totale.



5. La quota del Fondo per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, escluse quelle relative a posizioni dirigenziali che nell'anno sono risultate scoperte che transitano in economia per la sola annata di mancato utilizzo, saranno riassegnate con la stessa originaria destinazione al fondo dell'anno successivo.

6. Per gli enti funzionali il fondo può essere rideterminato sulla base della media riscontrata per il corrispondente periodo per i dirigenti della Provincia in relazione al numero ed alle qualifiche dei dirigenti in servizio presso ciascun ente. Gli enti in tal caso procedono all'applicazione contrattuale mediante l'utilizzo dei parametri assunti dalla Provincia. In alternativa gli enti funzionali conservano le dotazioni economiche del Fondo e le disposizioni per il loro incremento previste dal precedente accordo del 19.05.1998 e successive integrazioni.

7. Per gli enti funzionali, in alternativa alla formazione del Fondo di cui al comma 5, la retribuzione di posizione delle proprie strutture può essere attribuita sulla base di una oggettiva assimilazione ad analoghe strutture operanti presso la Provincia, tenuto conto della dimensione e complessità delle funzioni esercitate. Gli Enti funzionali sono tenuti ad una comunicazione preventiva alla Giunta provinciale, che si esprime in merito.

8. Al personale con qualifica dirigenziale già in servizio presso l'ESAT e transitato, a seguito della soppressione dello stesso Ente, a decorrere dall'1 gennaio 2002, all'Istituto agrario provinciale di S. Michele all'Adige, qualora non sia stato determinato, in relazione alla posizione cui è stato destinato, un trattamento di miglior favore, continua ad essere corrisposta per la durata di cinque anni, a titolo di clausola di salvaguardia, la retribuzione di posizione in godimento presso l'Ente soppresso in base alla fascia di appartenenza della struttura diretta e nella misura della retribuzione di posizione prevista con decorrenza 1 gennaio 2002.

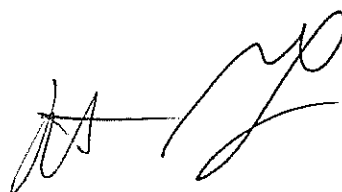
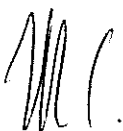
Art. 72 Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. L'entità della retribuzione di posizione viene determinata in relazione alla graduazione delle strutture.

3. Nei limiti delle disponibilità del fondo, la retribuzione di posizione è determinata, per ciascun dirigente, in misura non inferiore a Euro 15.000,00 per gli incarichi di cui all'art. 25 della l.p. 7/97 e non inferiore a Euro 30.000,00 per gli incarichi di cui all'art. 26. I suddetti importi annui lordi hanno effetto sulla tredicesima mensilità.

4. Ai dirigenti con incarico di cui all'art. 27 della L.P. n. 7/1997 spetta una retribuzione di posizione determinata dalla Giunta provinciale in misura variabile fra il 40 e il 100 per cento della retribuzione di posizione attribuita alle strutture di fascia meno elevata.



5. L'importo massimo della retribuzione di posizione per il dirigente di servizio non può eccedere la misura prevista per lo stipendio tabellare di cui al comma 1 dell'art. 69. Analogamente per i dirigenti generali ad esaurimento la retribuzione di posizione non può eccedere la misura dello stipendio tabellare di cui al comma 1 dell'art. 69, aumentato della voce A2 dell'art. 63 ("incremento stipendio tabellare") relativa al dirigente generale ad esaurimento e per le figure di dirigente con incarico di dirigente generale la misura dello stipendio tabellare aumentata della voce A2 dell'art. 63 ("incremento stipendio tabellare") relativa alle figure stesse.

Art. 73 **Graduazione delle strutture**

1. La graduazione delle strutture continua ad essere regolata secondo l'attuale disciplina fino alla stipula di eventuale accordo di settore.

Art. 74 **Retribuzione di risultato**

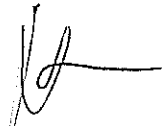
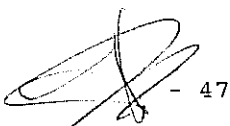
1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati o comunque prefissati.

2. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, rispetto ad obiettivi predeterminati dall'Amministrazione, tenendo conto sia del livello di impegno richiesto dal posto e dalla funzione sia della congruità delle risorse assegnate. Fra gli elementi da sottoporre alle valutazioni inerenti i risultati possono rientrare anche le capacità dimostrate dai dirigenti in ordine al conseguimento di economie di gestione, alla ottimizzazione degli indicatori di capacità di spesa e di acquisizione di entrate nonché alla formulazione di proposte per il contenimento delle spese correnti degli enti.

3. La valutazione della dirigenza continua ad essere regolata secondo l'attuale disciplina fino alla stipula di eventuale accordo di settore.

4. La retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita di norma sulla base di fasce di punteggio determinate dalle Amministrazioni ed in base alle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ed al valore economico delle fasce stesse. Le decisioni inerenti l'attribuzione delle fasce sono comunicate alle OO.SS..

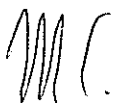
5. Per periodi di durata inferiore all'anno, la retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio, con arrotondamento al mese intero dei periodi pari o superiori ai 15 giorni. Gli importi non corrisposti per i periodi inferiori all'anno transitano in economia.



Art. 75

Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale e del dirigente generale ad esaurimento

1. Al dirigente cui è attribuito l'incarico di dirigente generale ai sensi dell'art. 26 della L.P. n. 7/1997, è corrisposto, in aggiunta allo stipendio tabellare, per la durata dell'incarico, l'incremento dello stipendio tabellare di cui all'art. 69, Allegato 1).
2. Per la durata dell'incarico sono sospese, nei confronti del personale di cui al precedente comma, la retribuzione di posizione e l'indennità integrativa speciale in godimento nonché il maturato individuale di anzianità comunque denominato. E' fatto salvo, per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo, quanto attribuito ai sensi del comma 1 dell'art. 76 del CCPL 1998/2001 di data 8 agosto 2000.
3. La retribuzione tabellare del dirigente generale ad esaurimento è stabilita dall'art. 69, Allegato 1).
4. In aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, ai dirigenti con posizione funzionale di dirigente generale e ai dirigenti generali ad esaurimento spetta la retribuzione di posizione e risultato secondo quanto previsto dagli artt. 72 e 74.
5. Il trattamento di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 si applica anche ai direttori delle Agenzie provinciali il cui trattamento economico sia equiparato a quello di dirigente generale, al Sovrintendente scolastico incaricato fino al 28 febbraio 2005, ai dirigenti cui sono affidati gli incarichi di cui all'art. 5, comma 4, L.P. n. 12/1983, al Segretario generale della Provincia e, dal 1° gennaio 2003, al dirigente preposto al Servizio competente in materia legale.
6. Ai dirigenti cui sono affidati gli incarichi previsti dall'art. 5, comma 4, della L.P. n. 12/1983, l'incremento dello stipendio tabellare di cui al comma 1 è attribuito dalla Giunta provinciale in misura variabile fra il 40 e il 100 per cento degli importi previsti in relazione all'importanza dell'incarico attribuito; tale disposizione si applica con riferimento agli incarichi conferiti dopo l'entrata in vigore di questo contratto.
7. Ai dirigenti con incarico di dirigente generale, alla scadenza degli incarichi di cui ai commi precedenti, in caso di mancato rinnovo, è attribuito il trattamento economico di cui agli articoli 69 e 72 connesso al nuovo incarico rivestito. Tale trattamento non può comunque essere inferiore a quello che sarebbe spettato al dirigente per l'incarico dirigenziale, non connesso alla posizione funzionale di dirigente generale, rivestito precedentemente all'incarico di direttore generale. L'eventuale differenza tra il trattamento economico spettante in relazione all'incarico rivestito in precedenza e quello relativo al nuovo incarico è corrisposto per la durata di cinque anni e secondo le disposizioni di cui all'art. 76 a titolo di assegno personale. Tale assegno è riassorbibile a seguito dell'eventuale attribuzione di trattamenti economici superiori connessi all'incarico. L'incremento dello stipendio tabellare di cui all'art. 69, Allegato 1), è trasformato, alla scadenza dell'incarico, nella misura del cinque per cento annuo per ogni anno di svolgimento dell'incarico, in assegno fisso e continuativo pensionabile; corrisposto per tredici mensilità, per periodi di durata inferiore all'anno l'assegno è determinato in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato, con arrotondamento al mese intero per i periodi pari o superiori a quindici giorni, riassorbibile a seguito dell'eventuale nuova attribuzione dell'incarico di dirigente

 - 48

generale. Sono invece attribuiti alla scadenza dell'incarico, qualora risultino di miglior favore rispetto all'incremento dello stipendio tabellare trasformato ai sensi del presente comma, l'indennità integrativa speciale, il maturato individuale di anzianità, comunque denominato, nelle misure in godimento prima dell'applicazione del comma 2 del presente articolo.

Art. 76

Clausola di salvaguardia

1. Al dirigente generale ad esaurimento e al dirigente assegnato ad 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 l'interessato conserva per la durata di cinque anni la retribuzione di posizione della fascia più favorevole in godimento. Eventuali rideterminazioni di carattere generale, in aumento della retribuzione di posizione riferita alla struttura di provenienza, non connesse a variazioni organizzative, sono computate ai fini della clausola di salvaguardia solo se intervenute nell'ambito dell'originario quinquennio di assegnazione dell'incarico di provenienza.
2. Il trattamento più favorevole in godimento, derivante dall'applicazione del precedente comma, è comunque riassorbito nel caso di assegnazione ad altro incarico con retribuzione di posizione superiore.
3. Il disposto di cui al comma 1 si applica anche nei casi di mutato posizionamento di una struttura dirigenziale nella graduazione delle strutture.
4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche negli incarichi previsti dagli articoli 26 e 27 della L.P. n. 7/1997 e dall'art. 5, comma 4, della L.P. n. 12/1983 nonché nel caso di cessazione dagli stessi.
5. Le disposizioni di questo articolo non operano nel caso di dirigente assegnato ad altro incarico a seguito di valutazione negativa.
6. Limitatamente alle situazioni determinatesi prima dell'entrata in vigore del presente contratto, nel caso in cui il personale con qualifica dirigenziale abbia già maturato il diritto a pensione entro il termine del quinquennio di operatività della clausola di salvaguardia di cui al presente comma, la stessa continua ad essere applicata fino al termine del rapporto di lavoro.
7. Al personale nei cui confronti ha trovato applicazione la disposizione di cui al comma 3 dell'art. 24 della L.P. n. 7/1997 è riconosciuta, in aggiunta al trattamento economico attualmente riconosciuto, quale retribuzione fissa e continuativa a decorrere dall'1.1.2002 la retribuzione di posizione connessa all'incarico ricoperto prima dell'applicazione del suddetto art. 24 alla medesima data per i corrispondenti incarichi attivi a quella data.



Art. 77

Trattamento economico dei nuovi dirigenti

1. Al personale cui venga attribuita la qualifica di dirigente compete lo stipendio tabellare e l'indennità integrativa speciale della nuova posizione e un maturato individuale di anzianità pari al 50% del maturato economico in godimento comunque denominato.
2. Qualora il trattamento economico derivante dall'applicazione del comma 1 risulti inferiore a quello in godimento nella qualifica o categoria di provenienza, la differenza viene conservata nel maturato individuale di anzianità.
3. Ai fini di quanto previsto al comma 1, nei confronti del personale proveniente da enti esclusi dall'applicazione del CCPL del Comparto autonomie locali, inquadrato nei ruoli provinciali - ivi incluso il personale inquadrato ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 della l.r. n. 3/2003 e dell'art. 6, comma 2, della l. p. n. 6/2004 - ed al quale venga attribuita la qualifica di dirigente, si provvede alla ricostruzione del trattamento economico di anzianità comunque denominato acquisito presso l'ente di provenienza, secondo le disposizioni di legge e di contratto provinciali nel tempo vigenti, tenuto conto della corrispondenza fra inquadramenti presso l'ente di provenienza e inquadramenti provinciali. La tabella di equiparazione, qualora non prevista da specifiche disposizioni, è formulata dall'Amministrazione. Qualora all'atto dell'inquadramento nella qualifica risulti un trattamento economico complessivo più favorevole di quello goduto presso l'Ente di provenienza, cessa comunque di essere corrisposto il trattamento economico di anzianità nella misura maturata presso l'ente medesimo. Nel caso in cui il trattamento economico in godimento presso l'Ente di provenienza sia più favorevole, la differenza tra detto trattamento e quello spettante a seguito dell'inquadramento è aggiunto al trattamento economico di anzianità ricostruito ai sensi di questo comma. La presente disposizione si applica con riferimento agli inquadramenti intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2004.

Art. 78

Trattamento economico del funzionario incaricato di sostituzione ai sensi dell'art. 34 della L.P. n. 7/1997 e di altri dirigenti incaricati

1. Al dirigente incaricato ai sensi dell'art. 34 della L.P. n. 7/1997, della sostituzione del dirigente generale ad esaurimento o del dirigente con posizione funzionale di dirigente generale preposto a dipartimento, è attribuita la differenza tra l'incremento dello stipendio tabellare previsto dall'art. 69, Allegato 1), per il dirigente con funzioni di dirigente generale ed il trattamento economico in godimento, escluso lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione. Spetta altresì la differenza eventualmente esistente fra la retribuzione di posizione spettante rispettivamente per l'incarico di dirigente generale e quella in godimento, fatto salvo quanto disposto al successivo comma 4.
2. Al direttore o al funzionario incaricato ai sensi dell'art. 34 della L.P. n. 7/1997, della sostituzione del dirigente di servizio, è attribuita una specifica indennità pari alla differenza fra il trattamento economico complessivo in godimento esclusa, per il personale che ne ha il godimento, la retribuzione di posizione, e il trattamento economico complessivo iniziale del dirigente sostituito, inclusa l'indennità integrativa speciale. E' inoltre attribuita la retribuzione di posizione, ovvero, per il personale che ne ha il godimento, la differenza tra la retribuzione di posizione spettante

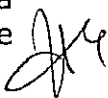
rispettivamente per l'incarico di dirigente e quella già in godimento. Il trattamento economico risultante da questo comma non può comunque superare la retribuzione lorda iniziale del dirigente di servizio. Con effetto dal biennio di valutazione 2005-2006 spetta inoltre la retribuzione di risultato in misura forfetaria pari a quella di minore ammontare attribuita ai dirigenti regolarmente valutati. Per incarichi di durata inferiore all'anno, la predetta retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio con arrotondamento al mese intero dei periodi pari o superiori ai 15 giorni. La retribuzione di risultato non spetta nel caso l'incarico venga revocato entro sei mesi dal conferimento.

3. Il trattamento di cui ai commi 1 e 2 è attribuito trascorsi 30 giorni di sostituzione, escluse le ferie ordinarie, e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa.

4. A decorrere dall'1 gennaio 2005, in caso di sostituzione provvisoria ai sensi dell'art. 34 della L.P. n. 7/1997, qualora l'incarico sia affidato a dirigenti generali ad esaurimento o dirigenti preposti ad altre strutture organizzative in aggiunta all'incarico rivestito, la retribuzione di posizione del dirigente incaricato può essere aumentata fino ad un importo massimo del 40% della retribuzione di posizione attribuita alla struttura. L'importo è determinato dalla Giunta provinciale in relazione all'entità dell'impegno richiesto.


5. Per gli incarichi di sostituzione diversi da quelli su posto vacante, all'attribuzione dei trattamenti previsti da questo articolo si provvede anche oltre le disponibilità del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

Art. 79 **Dirigenti comandati o messi a disposizione** **presso altre Amministrazioni**

1. Ai dirigenti comandati o messi a disposizione presso Enti funzionali della Provincia, dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, dell'A.S.P.E. e del T.R.G.A. di Trento, spettano tutti gli emolumenti fissi e continuativi in godimento presso la Provincia, compresa la retribuzione di posizione. In alternativa, è fatta salva l'attribuzione da parte dei suddetti Enti di una retribuzione di posizione più elevata nonché quella di risultato, purché i relativi costi siano assunti dall'Ente. Sono fatte salve le particolari norme vigenti in materia. 

2. Nel caso di comando o messa a disposizione presso amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1 spettano tutti gli emolumenti fissi e continuativi in godimento presso la Provincia compresa la retribuzione di posizione, purché sia previsto l'integrale rimborso degli oneri da parte dell'Ente. Sono fatti salvi i trattamenti attribuiti alla data di sottoscrizione di questo contratto.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica dall'1 gennaio 2004. 



Art. 80

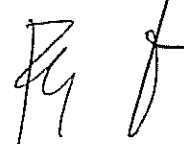
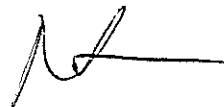
Dirigenti scolastici in aspettativa con incarico di direzione di servizio

1. Ai dirigenti scolastici cui sia affidato l'incarico di direzione di un servizio ai sensi dell'art. 28 della legge provinciale n. 7 del 1997 è attribuito il seguente trattamento economico:
 - a) stipendio tabellare e indennità integrativa speciale;
 - b) retribuzione di posizione della specifica struttura diretta;
 - c) retribuzione di risultato;
 - d) retribuzione individuale di anzianità ricalcolata, secondo le modalità di cui all'art. 77, comma 1, sulla base di una ricostruzione della stessa secondo le disposizioni di legge e di contratto provinciali nel tempo vigenti per il personale del Comparto Autonomie locali. Ai fini della determinazione del predetto beneficio, l'equiparazione del servizio di ruolo svolto in qualità di insegnante è quella risultante dalla tabella allegata al D.P.G.P. 24 agosto 1998, n. 20-92/Leg.; il servizio di ruolo nella qualifica di preside è equiparato alla categoria D evoluto.
2. Nel caso in cui la retribuzione fondamentale relativa all'incarico di cui al comma 1 risulti inferiore a quella prevista per il precedente incarico di dirigente scolastico, la differenza tra i due trattamenti economici è conservata a titolo di assegno personale pensionabile, riassorbibile con futuri miglioramenti della retribuzione di posizione di cui alla lett. b) del comma 1.
3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano dall'1 luglio 2005.

Art. 81

Qualifiche ad esaurimento

1. Al personale con qualifica di ispettore generale ad esaurimento spetta il 95% dello stipendio tabellare previsto per il dirigente.
2. Al personale con qualifica di direttore di divisione ad esaurimento spetta l'85% dello stipendio tabellare previsto per il dirigente.
3. Nel trattamento economico attribuito, ai sensi del precedente comma 2, al personale già direttore delle sopresse APT, inquadrato nei ruoli provinciali, è assorbita, fino alla concorrenza dello stesso, la retribuzione di posizione in godimento presso l'ente di provenienza. L'eventuale maggiore importo è conservato a titolo di assegno personale pensionabile riassorbibile con ogni presente e futuro miglioramento economico. Eventuali trattamenti economici "ad personam" non previsti dal CCPL vigente presso l'ente di provenienza, così come altri eventuali emolumenti di natura accessoria, cessano di essere corrisposti dalla data di inquadramento. Al medesimo personale, nel caso di preposizione ad un servizio o ad un ufficio, spetta, limitatamente alla durata dell'incarico, il trattamento economico rispettivamente previsto dall'art. 77 per i nuovi dirigenti e dal vigente CCPL del personale con qualifica di direttore, dedotto l'assegno personale pensionabile riassorbibile di cui al presente comma.
4. Gli incrementi retributivi previsti per i dirigenti si applicano con le stesse percentuali di cui ai commi 1 e 2 con le decorrenze previste per i medesimi.



Art. 82
Personale medico e veterinario

1. Ferma restando l'applicazione del trattamento giuridico previsto dal presente accordo, al personale medico e veterinario dipendente della Provincia autonoma di Trento si applica il trattamento economico previsto dal contratto collettivo della dirigenza medica e veterinaria applicabile all'Azienda provinciale per i servizi sanitari per il personale di corrispondente inquadramento, ivi compresa la retribuzione di posizione connessa ad incarichi assimilabili all'interno dell'Azienda. Spetta inoltre la retribuzione accessoria prevista dal medesimo contratto relativamente ai compiti esercitati in analogia a quanto previsto presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari, fatti salvi i necessari adattamenti alla peculiarità della posizione presso la Provincia.

2. Ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, il personale di cui al comma 1 è soggetto alla verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, rispetto ad obiettivi predeterminati dall'Amministrazione. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni in materia relative ai dirigenti provinciali.

Art. 83
Attività di protezione civile


1. In occasione di operazioni di pubblica calamità o di prevenzione della stessa, ai dirigenti per i quali sia disposta e comunicata dal dirigente del Dipartimento per la protezione civile la presenza in servizio, e qualora la permanenza in servizio effettiva ecceda le 10 ore e fino alle 14 ore, verrà corrisposta un'indennità forfetaria giornaliera di € 52,00; per prestazioni eccedenti le 14 ore l'indennità verrà corrisposta nella misura di € 104,00 per i giorni lavorativi. Per le festività verrà corrisposta una indennità pari a € 130,00 per la fascia da 4 a 14 ore e di € 260,00 oltre le 14 ore.

2. Per la reperibilità di protezione civile, è fatta salva l'attribuzione al personale dirigenziale dell'indennità di reperibilità maggiorata del 50% rispetto a quella del restante personale.

Art. 84
Trattamento economico di missione

1. Il trattamento economico di missione è regolamentato ai sensi dell'Allegato D). 

Art. 85
Indennità per il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione

1. L'indennità per il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione, prevista dall'art. 10 dell'allegato E/3 del C.C.P.L. 2002-2005 del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003, è corrisposta nella misura e secondo le modalità, le decorrenze ed i limiti ivi previsti. 



TITOLO V

DIRIGENTI DEI COMUNI, DELLE I.P.A.B E SEGRETARI COMUNALI E COMPENSORIALI

Art. 86

Ambito di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente Titolo V si applicano esclusivamente nei confronti del personale dirigente dei comuni, del personale dirigente delle IPAB e dei segretari comunali e comprensoriali.
2. Salvo quanto specificamente previsto dal presente Titolo, si applicano le disposizioni generali previste da questo accordo (artt. 1-68).

CAPO I

DIRIGENTI DEI COMUNI

Art. 87

Qualifica dirigenziale unica

1. La qualifica dirigenziale è unica, articolata in due stipendi tabellari di I[^] e II[^] fascia.

Art. 88

Stipendio tabellare

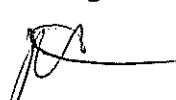
1. La retribuzione fondamentale del personale dirigenziale è determinata dal 1° gennaio 2002, dal 1° gennaio 2003 (Accordo stralcio sottoscritto in data 21 ottobre 2003 e integrazione sottoscritta in data 11 aprile 2005), dal 1° gennaio 2004 e dal 1° gennaio 2005 nelle misure di cui all'Allegato 2).

Art. 89

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura; alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

2. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, attribuendo un punteggio differenziato con riferimento a ciascuna posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'ente. La graduazione e, quindi, l'attribuzione dei punteggi avviene distintamente per le posizioni di direzione di struttura e per le posizioni di staff (professionale, studio e ricerca) secondo criteri generali da determinarsi previa informazione alle organizzazioni sindacali.



3. Con riferimento all'incarico di preposizione ex art. 38 D.P.Reg. 1.2.2005 n. 2/L. e nei limiti delle risorse del Fondo di cui all'art. 90, come previsto dall'art. 5 bis dell'accordo stralcio integrativo dell'11.04.2005, la retribuzione di posizione è incrementata, a decorrere dall'1.1.2003, nella misura del 6%, fermo restando il rispetto del limite massimo fissato nella tabella Allegato 2).

La retribuzione di posizione in godimento da parte del personale dirigenziale è così ulteriormente incrementata, nel rispetto dei limiti massimi stabiliti nella tabella Allegato 2):

(importi lordi per 12 mensilità)	dec. 1.1.2004 a.l. Euro	dec. 1.1.2005 a.l. Euro (riassorbe precedente aumento)
dirigente di prima fascia	700,00	1.000,00
dirigente di seconda fascia	840,00	1.200,00

4. Il limite massimo della retribuzione di posizione per i dirigenti dei comuni di Trento e Rovereto è fissato nell'Allegato 2).

5. Sempre nei limiti del Fondo di cui all'art. 90 è rideterminata dal 1° gennaio 2004 la retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - spettante al personale dirigenziale fino ad un massimo di € 6.500,00.

La valutazione dei risultati dovrà essere effettuata dall'Amministrazione secondo le modalità indicate nei rispettivi regolamenti, tenuto conto delle verifiche effettuate dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione, qualora costituiti, secondo la disciplina prevista dall'art. 39 D.P.Reg. 1.2.2005 n. 2/L.

6. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 90 e comunque in misura non inferiore al 15%.

7. In caso di revoca dell'incarico di dirigere una struttura a seguito di valutazione negativa o di rinuncia all'incarico attribuito al dirigente non viene corrisposta alcuna retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 90

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'anno 2005 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è finanziato con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 86 del CCPL 8 agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, comprese le risorse corrispondenti agli incrementi della retribuzione di posizione per gli anni 2004 e 2005 di cui all'art. 89 del presente accordo.

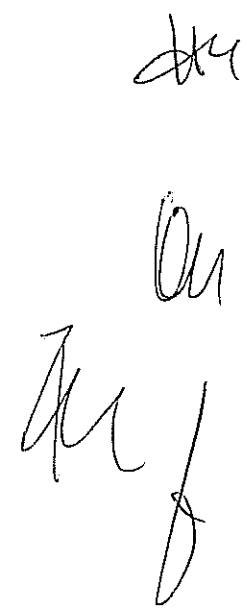
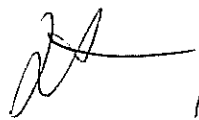
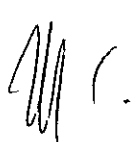
2. Per i comuni con più di 30.000 abitanti il Fondo può essere incrementato di ulteriori risorse sulla base delle previsioni dei rispettivi bilanci con fondi che non vanno imputati al costo contrattuale del personale.

3. Nel caso di rideterminazione della dotazione organica relativa alla qualifica dirigenziale in misura superiore a quella presa a base per la determinazione del Fondo di cui al comma 1, l'Amministrazione provvede all'incremento del Fondo stesso, tenuto conto del valore delle strutture organizzative di nuova costituzione.

4. Qualora, al termine dell'anno, non risultino utilizzate risorse del Fondo di cui al comma 1, queste andranno ad incrementare il Fondo per l'anno successivo, trascorso il quale, se non si sarà provveduto al loro utilizzo, transiteranno in economia.

Art. 91
Sostituzione provvisoria del dirigente

1. Ai dirigenti comunali incaricati della sostituzione provvisoria di altro dirigente preposto a struttura, assente per un periodo superiore ai due mesi, viene corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione fino ad un massimo del 40% della misura prevista, per la posizione da sostituire, dall'art. 89 del presente accordo. In caso di sostituzione provvisoria di un dirigente per posto rimasto vacante, tale maggiorazione può essere corrisposta per un periodo massimo di un anno, entro il quale, qualora non si proceda alla soppressione della struttura organizzativa, è preposto il responsabile o è bandito il concorso per la copertura del posto. Una volta avviate le procedure concorsuali, l'incarico di sostituzione è comunque prorogato fino al loro completamento e alla conseguente assegnazione dell'incarico.



CAPO II

DIRIGENTI DELLE I.P.A.B.

Art. 92 Stipendio tabellare

1. La retribuzione fondamentale del personale dirigenziale delle I.P.A.B. è determinata dal 1° gennaio 2002, dal 1° gennaio 2003 (Accordo stralcio sottoscritto in data 21 ottobre 2003 ed integrazione sottoscritta in data 11 aprile 2005), dal 1° gennaio 2004 e dal 1° gennaio 2005 nelle misure di cui all'Allegato 3).

Art. 93 Retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'1.1.2003 la retribuzione di posizione corrisposta ai dirigenti sulla base della graduazione delle posizioni dirigenziali è incrementata nella misura del 6%. A decorrere dalla medesima data la retribuzione di posizione corrisposta ai dirigenti sulla base della graduazione delle posizioni dirigenziali è rideterminata con accordo di settore - in relazione alle dimensioni ed alle caratteristiche delle singole strutture - entro i valori annui lordi per tredici mensilità di cui all'Allegato 3). La retribuzione di posizione in godimento da parte del personale dirigenziale è così ulteriormente incrementata, nel rispetto dei limiti massimi stabiliti nell'Allegato 3):

(importi lordi per 12 mensilità)	dec. 1.1.2004 a.l. Euro	dec. 1.1.2005 a.l. Euro (riassorbe precedente aumento)
dirigente di I,II,III e IV fascia	700,00	1.000,00

2. A decorrere dall'1.1.2004 la retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - è determinata dalle singole Amministrazioni entro il limite di € 6.500,00, sulla base di criteri previsti in sede di accordo di settore.

Art. 94 Indennità di sostituzione in regime di convenzione

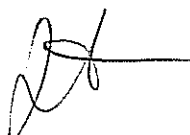
1. Al direttore di I.P.A.B. che, in regime di convenzione, svolge l'incarico di direttore presso altra I.P.A.B. spetta, a carico di quest'ultima, un'indennità mensile fino ad un massimo del 25% del trattamento economico in godimento oltre all'indennità chilometrica per raggiungere la diversa sede di servizio.

2. L'indennità è determinata tenendo a base lo stipendio tabellare, comprensivo dell'indennità integrativa e dell'indennità di posizione.

Art. 95

Trattamento economico del funzionario incaricato di sostituzione del dirigente di IPAB

1. A decorrere dall'1.1.2002 e secondo i criteri, le procedure e le modalità previste dal Regolamento organico del personale, adottato ai sensi del D.P.Reg. 1.2.2005, n. 2/L, al funzionario incaricato della temporanea sostituzione del direttore/dirigente di IPAB, è attribuita una indennità pari alla differenza tra il trattamento economico complessivo in godimento ed il trattamento economico complessivo iniziale attribuito al direttore/dirigente sostituito a titolo di retribuzione tabellare, retribuzione di posizione ed indennità integrativa speciale. Spetta inoltre al sostituto, pro quota, in alternativa all'attribuzione al titolare, la retribuzione di risultato qualora la sostituzione abbia una durata superiore a 6 mesi.
2. Il trattamento di cui al comma 1 è attribuito a decorrere dal trentesimo giorno successivo all'incarico.



CAPO III

SECRETARI COMUNALI E COMPRESORIALI

Art. 96

Stipendio tabellare e indennità di posizione

1. La retribuzione fondamentale e la retribuzione di posizione dei segretari comunali e comprensoriali è determinata dal 1° gennaio 2003 (Accordo stralcio sottoscritto in data 21 ottobre 2003 ed integrazione sottoscritta in data 11 aprile 2005), dal 1° gennaio 2004 e dal 1° gennaio 2005 nelle misure di cui all'Allegato 4).
2. Concorrono a rideterminare l'indennità di convenzione nelle modalità previste dal comma 1 dell'art. 95 del contratto collettivo provinciale 1998/2001 i miglioramenti retributivi attribuiti con decorrenza 1.1.2005.
3. Sono fatti salvi gli effetti di cui al comma 2 dell'art. 95 del C.C.P.L. del 8 agosto 2000.

Art. 97

Norma di Salvaguardia

1. Gli enti assicurano altresì che la retribuzione complessiva del Segretario (intesa come stipendio tabellare, indennità integrativa speciale e retribuzione di posizione) non sia inferiore alla retribuzione complessiva, analogamente individuata, stabilita per la funzione dirigenziale di ruolo più elevata nell'ente o, in assenza di dirigenti, a quella della più elevata posizione organizzativa.
2. A tal fine gli enti corrispondono annualmente ai Segretari una integrazione della retribuzione di posizione pari alla eventuale differenza delle rispettive retribuzioni complessive.
3. Nei Comuni che hanno provveduto, ai sensi dell'art. 42 del D.P.Reg. 1.2.2005, n. 2/L, alla nomina del Direttore Generale, l'importo della integrazione da corrispondere al Segretario è determinata entro il limite massimo previsto dai commi precedenti tenendo conto delle eventuali funzioni gestionali attribuite.
4. Qualora una sede segretarile venga declassata, il trattamento giuridico ed economico del segretario titolare viene conservato secondo la classificazione di precedente appartenenza.

Art. 98

Retribuzione di risultato

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2005, ai segretari comunali e comprensoriali è corrisposta la retribuzione di risultato riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia ed alla realizzazione dei compiti istituzionali, fino ad un massimo di € 4.400,00 per i segretari dei comuni di IV con più di due anni di servizio e III classe con meno di 3000 abitanti, di € 6.500,00 per i segretari di I II e III classe con più di 3.000 abitanti.

La valutazione dei risultati è effettuata da parte della Giunta dell'ente sulla base di una apposita scheda di valutazione, approvata con l'accordo sottoscritto in data 15 giugno 2001. Nei comuni provvisti di Nucleo di valutazione si applicano le disposizioni previste nel provvedimento che regola la procedura di valutazione.

2. La retribuzione di risultato riferita agli anni a partire dal 2005 è attribuita nella misura dell'80% di quella prevista dal precedente comma 1 ai segretari ai quali non sia stata applicata la procedura di cui all'accordo del 15 giugno 2001.

3. Nei Comuni convenzionati la retribuzione di risultato viene corrisposta proporzionalmente dai singoli enti entro il tetto massimo complessivamente individuato.

4. Ai Segretari comunali incaricati della sostituzione provvisoria di un dirigente preposto a struttura, assente per un periodo superiore ai due mesi, viene corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione di cui all'art. 95 del presente accordo fino ad un massimo del 40% della misura prevista per la posizione da sostituire. In caso di sostituzione provvisoria di un dirigente per posto rimasto vacante, tale maggiorazione può essere corrisposta per un periodo massimo di un anno, entro il quale, qualora non si proceda alla soppressione della struttura organizzativa, è preposto il responsabile o è bandito il concorso per la copertura del posto. Una volta avviate le procedure concorsuali, l'incarico di sostituzione è comunque prorogato fino al loro completamento e alla conseguente assegnazione dell'incarico.

Art. 99

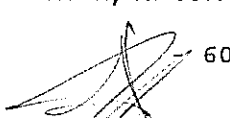
Trattamento economico del segretario con incarico presso una Unione di Comuni

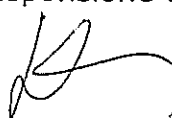
1. Al segretario comunale comandato presso una Unione di Comuni, ovvero assunto come titolare presso una Unione dei Comuni, assegnato a funzioni di assistenza agli organi, rogito e verbalizzazione oltre che dell'Unione stessa, anche di più di due dei comuni aderenti, spettano con decorrenza non anteriore al 1° gennaio 2002 e comunque per la durata dell'incarico, la retribuzione tabellare, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato pari a quelle relative alla classe di un comune con popolazione pari alla somma degli abitanti residenti nei comuni aderenti all'unione. Al suddetto trattamento può essere aggiunto un incremento della retribuzione di posizione di importo fino al 50% della stessa, correlato alle responsabilità assunte e all'impegno richiesto per lo svolgimento del suddetto incarico.

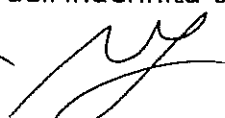
2. Nel caso in cui non ricorrano le condizioni previste per l'attribuzione del trattamento economico di cui al comma 1, al segretario comunale comandato presso una Unione di Comuni, ovvero assunto come titolare presso una Unione di Comuni, spetta l'indennità di cui all'art. 95 del CCPL 8 agosto 2000, solo se tali funzioni sono assegnate per l'assistenza agli organi, rogito e verbalizzazione oltre che degli organi dell'Unione anche per almeno uno dei Comuni ad essa aderenti.

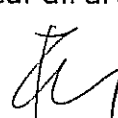
3. Agli altri segretari comunali comandati presso una Unione di Comuni, spetta, con la decorrenza di cui al comma 1, la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 95

M. r.

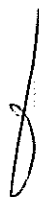
 60











del CCPL 8 agosto 2000 nella misura del 50% di quella spettante ai segretari comunali di IV classe, decorrente dalla data di assunzione da parte dell'Unione della gestione associata del servizio di segreteria comunale, solo se agli stessi sono assegnate le funzioni di assistenza agli organi, rogito e verbalizzazione in più di uno dei comuni aderenti all'unione.

4. L'indennità di cui all'art. 97 del CCPL 8 agosto 2000 è riassorbita dagli emolumenti di cui ai commi precedenti.

5. In ogni caso, dal 1° gennaio 2002 o, se posteriore, dalla data di assunzione da parte dell'Unione della gestione associata del servizio di segreteria comunale, cessa la corresponsione dell'indennità di cui all'art. 95 del CCPL 8 agosto 2000 relativa a convenzioni interessanti i comuni aderenti all'Unione. Eventuali maggiori importi corrisposti a tale titolo sono conguagliati con quanto spetta ai sensi di questo articolo. A decorrere dall'1 gennaio 2005, ai Segretari comunali incaricati della sostituzione provvisoria di un altro segretario, assente per un periodo superiore ai due mesi, può essere corrisposta una maggiorazione della retribuzione di posizione di importo fino al 50% della stessa, correlato alle responsabilità assunte e all'impegno richiesto per lo svolgimento del suddetto incarico.

Art. 100 Vice segretari

1. I vice segretari dei Comuni e dei Comprensori, ad esclusione di quelli già inquadrati nelle qualifiche dirigenziali, sono collocati nella categoria D e nella figura professionale prevista nella categoria stessa.

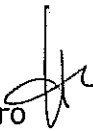
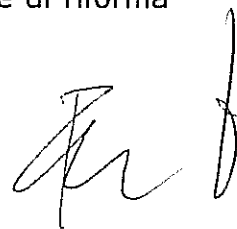
2. Il segretario comunale, in caso di assenza o impedimento, viene sostituito dal vice segretario. Per il periodo di sostituzione al vice segretario viene corrisposto un compenso pari alla differenza fra lo stipendio base in godimento e quello del segretario e la differenza fra l'indennità di posizione e l'assegno annuo di cui alla tabella dell'allegato E/1, colonna B, del C.C.P.L. del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003. Non si considerano a tal fine le sostituzioni inferiori ai cinque giorni.

Art. 101 Lavoro straordinario

1. Ai segretari comunali è prevista la corresponsione del compenso del lavoro straordinario solo nel caso che venga prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e referendarie nazionali.

Art. 102 Norma finale

1. Le parti si impegnano a modificare ed adeguare il presente accordo, qualora nel periodo di vigenza dello stesso dovesse entrare in vigore la legge regionale di riforma relativa alla figura dei segretari comunali.



DIRETTORI DELLE APT PERIFERICHE DEL TRENINO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 103

Campo di applicazione

1. Le seguenti disposizioni si applicano ai direttori delle APT periferiche del Trentino fino alla data dell'eventuale trasferimento definitivo presso i soggetti di cui all'art. 9 della legge provinciale 11 giugno 2002, n. 8 o di inquadramento nei ruoli della Provincia autonoma di Trento o di altro ente pubblico ai sensi dei commi 5 e 5 bis dell'art. 11 della medesima legge provinciale.

Art. 104

Stipendio tabellare

1. La retribuzione fondamentale dei direttori delle APT periferiche del Trentino è determinata dal 1° gennaio 2002, dal 1° gennaio 2003 (Accordo stralcio sottoscritto in data 21 ottobre 2003), dal 1° gennaio 2004 e dal 1° gennaio 2005 nelle misure di cui all'Allegato 5).

Art. 105

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Per quanto concerne la retribuzione di posizione e di risultato continua ad applicarsi l'accordo di settore di data 21 febbraio 2003.

2. La retribuzione di posizione di cui all'accordo citato è peraltro incrementata secondo le misure e con le decorrenze di seguito indicate:

(importi lordi per 12 mensilità)	dec. 1.1.2004 a.l. Euro	dec. 31.12.2004 a.l. Euro (riassorbe precedente aumento)
Direttori APT	700,00	1.000,00

CODICE DI COMPORTAMENTO

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dirigenti si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. Il presente codice di comportamento è adottato su indicazione della Giunta della Provincia autonoma di Trento.
4. Le strutture competenti in materia di personale vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente di ogni Servizio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2

Doveri del dirigente

1. Il comportamento del dirigente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'Amministrazione.
2. Il pubblico dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'Amministrazione.
3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dirigente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.
4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dirigente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.
5. Il dirigente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.
6. Il dirigente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dirigente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'Amministrazione e i comportamenti dei dipendenti, conformemente alle disposizioni della legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23.

8. Nella vita sociale, il dirigente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine dell'Amministrazione.

Art. 3 Regali e altre utilità

1. Il dirigente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dirigente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dirigente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'Amministrazione, deve essere comunicata al dirigente della struttura di appartenenza e all'organo di vertice dell'Amministrazione.

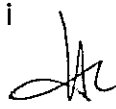
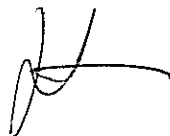
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorché le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, né si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dirigente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5 Obblighi di dichiarazione

1. Il dirigente comunica all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente del Servizio per il Personale egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.



2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività che li pongano in contatti frequenti con la struttura di appartenenza che egli dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6 **Obblighi di astensione**

1. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari, propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'Amministrazione.

2. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dirigente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.


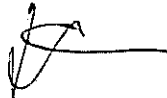
3. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

- a) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
- b) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- c) di enti, associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dirigente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.



7. In caso di astensione del dirigente la decisione è assunta dal dirigente generale del relativo dipartimento. In caso di astensione del dirigente generale la decisione spetta al dirigente generale designato alla sostituzione in caso di assenza.

Art. 7 Attività collaterali

1. Il dirigente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti alla struttura cui è preposto.

3. Il dirigente non accetta da soggetti diversi dall'Amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

4. Il dirigente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dirigente.

Art. 8 Imparzialità

1. Il dirigente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'Amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

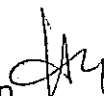
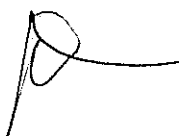
2. Il dirigente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dirigente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualsiasi forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente della struttura di appartenenza e all'ufficio procedente. Il dirigente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti dalla stessa Amministrazione.



66



5. Il dirigente che aspiri ad un trasferimento o ad un altro provvedimento non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dirigente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il pubblico dirigente è tenuto, anche se non in servizio, ad un comportamento irreprensibile e conforme alla dignità delle proprie funzioni.

2. Il dirigente non sfrutta la posizione che ricopre nell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.

Art. 10

Comportamento in servizio


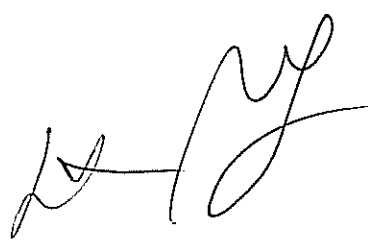
1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dirigente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaborati, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio. E' consentito, ai sensi dell'art. 61 del CCPL 2002/2005, l'utilizzo al di fuori dei compiti d'ufficio degli strumenti informatici assegnati alla dirigenza per lo svolgimento delle attività professionali proprie secondo la disciplina di cui all'Allegato F).

3. Salvo casi eccezionali, il dirigente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dirigente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

4. Il dirigente che dispone di mezzi di trasporto dell'Amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'Amministrazione medesima.

5. Il dirigente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.



Art. 11 **Molestie sessuali**

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.

2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità quali la legge n. 903/77 e la legge n. 125/1991.

3. La raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 e l'allegato Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali a tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, afferma:

"... le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità Europea ed una ricerca condotta negli Stati Membri ha confermato senza possibilità di dubbio che i ricatti sessuali ... non rappresentano un fenomeno isolato e che per milioni di donne della Comunità Europea rappresentano una componente sgradevole ed inevitabile della vita lavorativa ...".

4. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta alle Amministrazioni farsi garanti di un ambiente esente da simili comportamenti, assicurando adeguate procedure.

5. Le Amministrazioni recepiscono la Raccomandazione ed il Codice di Condotta di cui al comma 3 impegnandosi altresì ad una ampia campagna di informazione tesa a far recepire il Codice dalle Amministrazioni pubbliche trentine.

6. Le Amministrazioni dovranno altresì effettuare uno "screening" teso a conoscere la situazione reale e l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.

7. Le Amministrazioni, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio in casi di ricorso in giudizio.

8. "Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro: nella definizione rientrano quindi comportamenti importuni con manifestazioni fisiche, verbali o non verbali" (cit. da Raccomandazione CEE).

9. Dalle ricerche effettuate nell'ambito dei luoghi di lavoro emerge che i comportamenti più diffusi di cui sono fatte oggetto le lavoratrici nei luoghi di lavoro sono:

- comportamenti fisici a connotazione sessuale, esempio: contatti fisici intenzionali non giustificati;
- comportamenti verbali a connotazione sessuale, esempio: proposte o pressione a partecipare ad atti sessuali, inviti insistenti;



- comportamenti non verbali a connotazione sessuale, esempio: mostrare foto o oggetto pornografici, sguardi e ammiccamenti insistenti e lascivi;
- comportamenti basati sul sesso, esempio: allusioni, intimidazioni, rilievi riguardanti l'aspetto fisico.

10. Le Amministrazioni che, d'intesa con le organizzazioni sindacali, adotteranno il Codice, dovranno introdurre le modifiche o le integrazioni ai Regolamenti che contengano norme in contrasto con il Codice stesso.

11. Dovranno altresì verificare tutte le procedure riguardanti la gestione del personale, tra cui, in particolare: trasferimenti e mobilità, riconoscimenti professionali e retributivi, orario di lavoro, partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento professionale.

12. Quanto sopra è determinato dal fatto che le molestie sessuali, oltre ad inquinare l'ambiente di lavoro, possono essere usate quale elemento di scambio per la concessione di particolari vantaggi o per evitare svantaggi.

13. In questi casi si configura un vero e proprio ricatto sessuale che può comportare un "abuso di autorità" in quanto chi detiene la funzione di controllo o di dirigenza detiene, altresì, il potere di assumere una decisione che riguarda la vita professionale della persona oggetto di molestie.

14. La molestia ed il ricatto sessuale sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione dei diritti.

15. Stessa sanzione dovrà applicarsi nei casi di ritorsione diretta o indiretta posta nei confronti di chi denuncia casi di molestie e/o di eventuali testimoni.

16. Nei confronti del soggetto ritenuto responsabile di molestia e/o ricatto sessuale, non passibile di licenziamento, verrà disposto il trasferimento d'ufficio ad altra sede e/o ufficio.

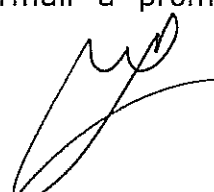
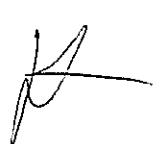
17. Le Amministrazioni firmatarie del presente accordo sono responsabili dell'applicazione del Codice.

18. La Raccomandazione CEE afferma: "Per la denuncia di casi effettivi di molestia sessuale è di grande importanza predisporre una procedura chiara e precisa concepita in modo da consentire una soluzione pronta ed efficace del problema".

19. La persona vittima di comportamenti molesti, interessata a porvi fine senza particolari finalità, può richiedere l'intervento del Consigliere di fiducia e /o del Comitato Pari Opportunità e /o del Dirigente della struttura di appartenenza affinché si pervenga ad una soluzione informale e pacifica del caso.

20. Qualora l'interessata/o ritenga inadeguati i tentativi di soluzione del problema sul piano informale può ricorrere alla procedura formale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto ed è indirizzata al consigliere di fiducia ed all'Amministrazione di appartenenza.

21. Le Amministrazioni provvederanno con atti formali a promuovere indagini nonché ad avviare il relativo procedimento disciplinare.



22. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di sua fiducia.

23. Le parti pubbliche e le organizzazioni sindacali auspicano che venga istituita presso ogni Amministrazione la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo, quale esperto consulente nei casi di trattazione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In particolare il Consigliere di fiducia deve essere personale professionalmente qualificato e riconosciuto da tutte le parti interessate (Amministrazione, organizzazioni sindacali, dipendenti); può essere interno od esterno all'Amministrazione; agisce in piena autonomia.

24. Il Consigliere di fiducia (preferibilmente donna) può essere individuata/o anche tra le figure già esistenti all'interno dell'Amministrazione.

25. L'Amministrazione dovrà provvedere a fornire mezzi e risorse affinché il Consigliere di fiducia possa svolgere le funzioni attribuitele/gli.

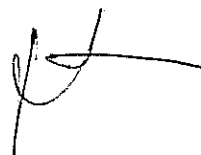
Art. 12 **Rapporti con il pubblico**

1. Il dirigente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dirigente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a demerito dell'immagine dell'Amministrazione.

3. Il dirigente non prende impegni, né fa promesse, in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'Amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini il dirigente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.



CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

**Art. 1
Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

**Art. 2
Principi**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
- a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
 - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
 - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
 - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 (nota 102), e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno delle aziende a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
 - e) viene garantito l'impegno dell'Amministrazione a definire preliminarmente il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere. Per il ruolo di Consigliera/Consigliere le Amministrazioni individuano al proprio interno persone idonee a ricoprire l'incarico alle quali rivolgere un apposito percorso formativo;
 - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
 - g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dall'art. 50 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7;
 - h) l'Amministrazione si impegna a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti del presente codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.



2. Per i dirigenti, il predetto comportamento costituisce elemento negativo di valutazione con le conseguenze previste dal CCPL.

Art. 3

Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

3. La Consigliera/il Consigliere, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formato dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

Art. 4

Procedura informale - intervento della consigliera/del consigliere

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.

2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Art. 5

Denuncia formale

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla dirigente/al dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza, che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

2. Qualora la presunta/il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente al dirigente generale.

3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.



4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.

5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.

6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91, qualora l'Amministrazione nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà adottare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle organizzazioni sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non venga in sedi che creino disagio.

Art. 6 **Attività di sensibilizzazione**

1. Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti gli Enti dovranno includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.

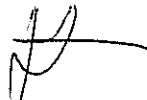
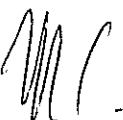
2. L'Amministrazione dovrà, peraltro, predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con le organizzazioni sindacali, la diffusione del codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.

4. Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.

5. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali.

6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del CCPL a cui è allegato il presente codice si impegnano ad incontrarsi al termine del primo anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del codice di condotta contro le molestie sessuali ed a procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie.



REGOLAMENTAZIONE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE E DI ARBITRATO RELATIVE A RAPPORTI DI LAVORO DISCIPLINATI DAI CONTRATTI COLLETTIVI PREVISTI DALLA LEGGE PROVINCIALE 3 APRILE 1997, N. 7

TITOLO I

PRINCIPI E NORME DI ORGANIZZAZIONE

Art. 1

(Principi e norme di organizzazione)

1. La presente regolamentazione è attuativa dei principi di delega previsti dall'art. 11 comma 4 lettera g) della legge n. 59/1997 e di quanto previsto dagli artt. 412 ter e quater c.p.c., come modificati dai dd. lgs. n. 80/1998 e n. 387/1998. In relazione a tali principi e disposizioni, la presente regolamentazione introduce e disciplina procedure stragiudiziali di conciliazione e arbitrato in sede sindacale quale fattore di decongestione e alleggerimento del circuito giudiziario in grado, altresì, di garantire ai lavoratori pubblici e alle amministrazioni una risoluzione celere ed adeguata delle controversie di lavoro, funzionale non solo ad una giustizia realmente efficace ma anche ad una riduzione dei costi sociali ed economici delle controversie stesse. Le pubbliche amministrazioni e le organizzazioni sindacali promuovono l'utilizzo dell'arbitrato ed agevolano il ricorso alle procedure previste dalla presente regolamentazione. Le pubbliche amministrazioni, in particolare, ritengono utile, per le ragioni sopra esposte e in considerazione della sperimentabilità della regolamentazione, privilegiare tale strumento. Allo scopo di assecondare e sviluppare l'attitudine dell'esperienza innovativa avviata dalla presente regolamentazione a consolidare l'intero edificio del diritto sindacale e del lavoro nel settore pubblico, le parti istituiscono presso l'A.P.R.A.N. un gruppo di lavoro permanente in funzione di comitato di coordinamento per le procedure di conciliazione e di arbitrato e così convengono di denominarlo. Il comitato di coordinamento dovrà sostenere l'avvio degli istituti definiti nel presente allegato al CCPL nonché monitorare tutte le fasi attuative del medesimo. Per la particolare rilevanza e novità della funzione arbitrale nell'ambito del contenzioso del lavoro, in considerazione anche dell'affidamento che le parti interessate ripongono in essa, il comitato di coordinamento dovrà sollecitamente favorire la partecipazione di soggetti qualificati a percorsi formativi che garantiscano una adeguata preparazione degli arbitri. In prima applicazione, il comitato provvederà alla compilazione di una lista di arbitri per l'avvio immediato delle procedure di cui alla presente regolamentazione. In ogni caso la lista di arbitri ha carattere di residualità, nel senso che le parti vi ricorreranno in caso di mancato accordo fra le stesse sulla scelta dell'arbitro. Lo statuto del comitato di coordinamento costituisce parte integrante della presente regolamentazione.

dk

Or

f

M.C.

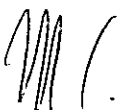
74

2. Alle procedure qui regolate possono inoltre accedere dipendenti e amministrazioni con sede in provincia di Trento non destinatari dei prenommati contratti su rinvio dei contratti collettivi ad essi applicabili previa convenzione con la Provincia di disciplina del contributo dovuto per le spese di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2.

TITOLO II PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

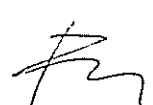
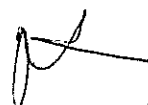
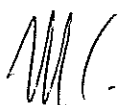
Art. 2 (Tentativo obbligatorio di conciliazione)

1. La parte che intenda avviare una controversia individuale di lavoro concernente un rapporto di lavoro alle dipendenze di una delle amministrazioni destinatarie dei contratti collettivi disciplinati dalla l.p. n. 7/1997, di competenza del giudice del lavoro, può, in alternativa al tentativo obbligatorio di conciliazione dinanzi al Collegio di conciliazione istituito presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'art. 66 del d.lgs. n. 165/2001, chiedere l'esperimento del tentativo di conciliazione da parte del conciliatore unico secondo quanto previsto dalle seguenti disposizioni. L'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione nelle predetti sedi o il decorso del termine di novanta giorni previsto dall'art. 65, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, costituisce condizione di ammissibilità dell'arbitrato irrituale di cui all'art. 3 e seguenti.
2. La promozione del tentativo di conciliazione, che produce gli effetti interruttivi della prescrizione e della decadenza di cui all'art. 410 c.p.c., si attua con istanza di conciliazione all'organismo di conciliazione e arbitrato istituito presso la Provincia autonoma di Trento con raccomandata A.R. nonchè alla controparte, contenente:
 - le generalità del richiedente e dell'eventuale rappresentante munito del potere di conciliare con l'indicazione degli estremi dell'eventuale atto di incarico se non contenuto nella richiesta, l'indicazione della residenza o della sede nonchè della sede di lavoro se dipendente e il luogo in cui debbono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura;
 - le generalità della controparte, sede o residenza;
 - la pretesa fatta valere e i fatti e le ragioni giuridiche poste a fondamento della stessa con l'eventuale documentazione;
 - la sottoscrizione dell'istante o del rappresentante.
3. La parte instata, qualora non intenda accedere alla pretesa fatta valere dall'istante, comunica, con le modalità e contenuti di cui al comma 2 ed entro trenta giorni dal ricevimento dell'istanza, una memoria di osservazioni con l'esposizione delle ragioni giuridiche e di fatto a fondamento del rigetto della pretesa. Decorsi novanta giorni senza che la parte instata abbia reso le proprie osservazioni, la Segreteria ne dà relativa certificazione scritta inviandone copia all'istante.
4. L'eventuale istanza in via riconvenzionale è proposta assieme alle osservazioni di cui al comma 3. Si applica in quanto compatibile il disposto dai commi 2 e 3 con riduzione del termine per le relative osservazioni a venti giorni. In caso di accoglimento della pretesa fatta valere con l'istanza riconvenzionale o di mancato



pervenimento delle osservazioni entro venti giorni il tentativo prosegue sull'istanza principale.

5. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente e per iscritto il conciliatore tra i soggetti in possesso dei requisiti richiesti per l'iscrizione alla lista di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa l'accettazione del soggetto individuato, anteriormente all'inizio delle operazioni di sorteggio di cui al presente comma, alla Segreteria, che ne dà relativa tempestiva conferma scritta al designato. In difetto la Segreteria, entro dieci giorni dal pervenimento delle osservazioni di cui al comma 3 o, in caso di proposizione di istanza in via riconvenzionale, di cui al comma 4 o decorso il termine di cui al medesimo comma, individua il conciliatore secondo le modalità previste per l'individuazione del presidente di collegio arbitrale dall'art. 5 dandone allo stesso relativa comunicazione entro cinque giorni. Il medesimo ha l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c.. Si procede in tale caso a nuova individuazione nei medesimi modi.
6. Il conciliatore, ricevuta la comunicazione di designazione, convoca, entro i successivi trenta giorni e con preavviso di almeno dieci giorni, le parti tramite la Segreteria. Ciascuna delle parti può, con atto scritto e motivato da prodursi entro cinque giorni dal giorno di ricevimento della comunicazione di convocazione, ruscare motivatamente il conciliatore sorteggiato per i motivi previsti dall'art. 52 c.p.c. La Segreteria provvede alla nuova individuazione del conciliatore ai sensi del comma 5; il conciliatore così individuato non è più ruscabile dalla stessa parte.
7. Nel giorno stabilito per la convocazione, il conciliatore, assistito da personale della Segreteria, verificata la presenza delle parti o dei loro rappresentanti, eventualmente assistiti a proprie spese da un esperto, valuta l'ammissibilità dell'istanza di conciliazione e procede al tentativo obbligatorio di conciliazione nel rispetto di quanto previsto dalla presente regolamentazione ed esplorando ogni utile possibilità per pervenire alla soluzione concordata della controversia. Qualora, con l'ausilio delle parti, individui tale possibilità o ne ritenga comunque l'opportunità in relazione ai contenuti della controversia e alle posizioni delle parti, formula relativa proposta conciliativa alle parti con gli effetti di cui all'art. 66, c. 7, d. lgs. n. 165/2001, raccogliendone poi in sede separata l'accettazione o il rigetto. Il tentativo di conciliazione si conclude comunque entro i quindici giorni successivi alla data della prima riunione.
8. Nel caso di mancata comparizione alla riunione di conciliazione, di una o entrambe le parti, in assenza di giustificati motivi tempestivamente comunicati, il conciliatore redige relativo verbale di mancata comparizione consegnandone copia alla parte eventualmente comparsa; in caso di assenza giustificata viene fissata una nuova prima riunione. In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione viene redatto verbale di inammissibilità della relativa istanza. In caso di accettazione della proposta, anche parziale, viene redatto relativo verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti, dal conciliatore e dal segretario, consegnandone copia alle parti. Per il rappresentante dell'amministrazione opera l'immunità da responsabilità amministrativa di cui all'art. 66, d. lgs. n. 165/2001. In caso di mancata accettazione della proposta da parte di una o entrambe le parti viene nelle medesime forme redatto verbale di mancata conciliazione con l'indicazione della proposta e della parte eventualmente disposta ad accettarla nonché delle valutazioni espresse dalle parti. Qualora la mancata accettazione della proposta dipenda da una divergenza delle parti sull'interpretazione, validità ed efficacia di



una norma di contratto collettivo, il verbale ne dà specifica indicazione con sintetica esposizione delle posizioni assunte in merito dalle parti. L'istanza di conciliazione e le osservazioni prodotte dalle parti costituiscono parte integrante del verbale di mancata conciliazione

9. In caso di mancata conciliazione le parti possono immediatamente concordare di rimettere la controversia ad arbitrato irrituale secondo quanto previsto dall'art. 3 e seguenti, eventualmente indicando la concorde opzione per l'arbitro unico. In tale caso il termine per la comunicazione dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, elevato a sessanta giorni, decorre dalla data del verbale di mancata conciliazione. Le parti possono inoltre congiuntamente dichiarare di ritenere assolti gli adempimenti di cui all'art. 4 attraverso l'istanza di conciliazione e le relative osservazioni; in tale caso ciascuna parte può, entro quindici giorni dalla data del verbale di mancata conciliazione, depositare presso la segreteria una memoria con l'indicazione dei documenti offerti in comunicazione e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione; la segreteria provvede a comunicare tempestivamente le memorie alle rispettive controparti. Entro lo stesso termine la segreteria procede al sorteggio di cui all'art. 5, c. 3. La prima riunione di cui all'art. 6, c. 1, si svolge entro il quarantesimo giorno successivo alla scadenza di tale termine. Degli accordi intervenuti fra le parti ai sensi del presente comma è data relativa certificazione nel verbale di mancata conciliazione.
10. Il conciliatore ha diritto alle indennità di cui all'art. 2 erogate dalla Provincia e imputate agli oneri generali di amministrazione e di funzionamento di cui all'art. 10, c. 2. Nessun compenso spetta al conciliatore in caso di superamento del termine di cui al comma 7.
11. Per il deposito del verbale di conciliazione e la relativa dichiarazione di esecutività si applica quanto previsto dall'art. 411, terzo comma, c.p.c.

TITOLO III

ARBITRATO IRRITUALE

Art. 3




(Accordo di deferimento della controversia ad arbitri)




1. In caso di inutile esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 65 del d. lgs. n. 165/2001 o di decorso del termine di novanta giorni dallo stesso articolo previsto, l'interessato può, entro sessanta giorni dalla data del relativo verbale o di scadenza del predetto termine, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisca o abbia conferito mandato, comunicare all'altra, tramite raccomandata A.R., una proposta di deferire ad arbitri la controversia non conciliata ai sensi dell'art. 2 secondo la procedura di cui ai seguenti articoli.
2. La proposta deve contenere:
 - le generalità del proponente e dell'eventuale rappresentante, la residenza e il luogo in cui deve essere comunicata l'eventuale accettazione;

- l'indicazione della pretesa fatta valere e gli estremi del relativo verbale di mancata conciliazione, salvo la documentata decorrenza del termine di novanta giorni;
 - la proposta di deferire ad arbitri la soluzione della controversia indicata secondo le disposizioni previste dalla presente regolamentazione;
 - il termine per l'eventuale accettazione indicato al comma 3;
 - la sottoscrizione del proponente o del rappresentante dello stesso.
3. La conforme accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia è comunicata al proponente con le medesime forme e i corrispondenti contenuti di cui rispettivamente ai commi 2 e 3 compresa l'indicazione del luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni relative alla procedura, entro il termine di quindici giorni dal ricevimento della proposta.
4. Quanto stabilito dal presente articolo non si applica in caso di accordo di deferire ad arbitri la controversia pattuito in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9.

Art. 4

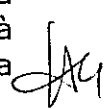

(Istanza di avvio e memoria difensiva)

1. Il proponente, pervenuta l'accettazione della controparte a procedere ad arbitrato irrituale, provvede, entro trenta giorni, a depositare presso la Segreteria conciliazioni e arbitrati, personalmente o tramite raccomandata A.R., una istanza di avvio di procedimento arbitrale indirizzata all'organismo di conciliazione e arbitrato in sede sindacale istituito presso la Provincia autonoma di Trento contenente le proprie generalità, residenza o sede, il luogo in cui devono essere effettuate le comunicazioni, le generalità e il domicilio della controparte, nonché la completa esposizione dei fatti e della ragioni poste a fondamento della pretesa e dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione, il verbale relativo all'esito della procedura di conciliazione e relativi allegati o la documentazione relativa al decorso del termine di novanta giorni, copia della proposta e dell'accettazione della controparte di deferire ad arbitri la controversia di cui all'art. 3. L'istanza di avvio è comunicata tramite raccomandata A.R. alla controparte a cura della segreteria entro i successivi dieci giorni.
2. La controparte deposita, con le medesime modalità e corrispondenti contenuti di cui al comma 1, entro trenta giorni dal ricevimento della istanza di avvio, una memoria difensiva contenente tutte le difese in fatto e in diritto e l'indicazione dei mezzi di prova di cui chiede l'acquisizione con allegazione dei documenti offerti in comunicazione. Detto termine opera quale termine di decadenza per le eccezioni procedurali e di merito non rilevabili d'ufficio. La Segreteria provvede, entro i successivi dieci giorni, alla comunicazione della memoria difensiva all'altra parte  
3. L'eventuale istanza riconvenzionale deve essere proposta nella memoria difensiva a pena di decadenza. La controparte presenta, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'istanza riconvenzionale, relativa memoria difensiva ai sensi del comma 2. 
4. Quanto previsto dal presente articolo non trova applicazione in caso di intervenuto accordo in sede di mancata conciliazione ai sensi dell'art. 2, c. 9 secondo periodo.

 78  

Art. 5

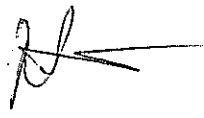
(Individuazione degli arbitri; astensione e ricasazione)

1. Le parti hanno facoltà di individuare consensualmente l'arbitro unico, il presidente e/o i due componenti del collegio arbitrale tra soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 8, dandone documentata comunicazione, compresa la relativa accettazione scritta dei designati, alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3. La Segreteria dà ai soggetti indicati dalle parti formale conferma dell'avvenuta designazione entro dieci giorni. Le parti possono altresì convenire di sostituire il collegio arbitrale con arbitro unico estratto a sorte dalla sezione C della lista di cui all'art. 8. Di tale accordo è data documentata comunicazione alla Segreteria entro e non oltre l'inizio delle operazioni di sorteggio dei componenti del collegio arbitrale ai sensi del comma 3.
2. Salvo quanto previsto dal comma 1, il collegio arbitrale si compone di due membri e del presidente, individuati mediante estrazione a sorte rispettivamente dalle sezioni A e B nonché C della lista di cui all'art. 8. Non può in ogni caso essere membro di tale collegio arbitrale il soggetto individuato, nella medesima controversia, quale conciliatore unico o dipendente dalla stessa amministrazione di appartenenza del lavoratore.
3. Al sorteggio dei membri del collegio o, nei casi di cui al comma 1, dell'arbitro unico o del presidente del collegio, procede la Segreteria entro quindici giorni dal deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4, c. 1, preavvisando le parti del relativo giorno e ora. Degli esiti del sorteggio è data immediata comunicazione scritta alle parti non comparse e agli arbitri sorteggiati. Questi ultimi hanno l'obbligo di astenersi nei casi previsti dall'art. 51 c.p.c. dandone tempestiva comunicazione alla Segreteria. Si procede in tale caso a nuovo sorteggio nei medesimi modi. Del mancato ricorrere di cause di astensione gli arbitri sorteggiati rilasciano relativa dichiarazione scritta.
4. Ciascuna delle parti, con atto scritto e motivato da depositarsi entro dieci giorni dalla comunicazione dei risultati dell'estrazione, può ricasare gli arbitri sorteggiati ai sensi dell'art. 52 c.p.c. La segreteria in tale caso procede immediatamente a nuova estrazione ai sensi del comma 2 e seguenti escludendo i soggetti già ricasati. I soggetti così individuati non sono ulteriormente ricasabili dalla stessa parte. 
5. Sino ad avvenuta individuazione di tutti gli arbitri, consensuale o per estrazione a sorte, ciascuna delle parti può recedere dall'accordo di compromettere in arbitri la controversia dandone comunicazione scritta con raccomandata A.R. alla controparte e, successivamente al deposito dell'istanza di avvio di cui all'art. 4 o dell'accordo richiamato all'art. 4, c. 4, alla segreteria. 

Art. 6

(Procedimento e lodo arbitrale)

1. Il presidente del collegio ricevuta la comunicazione di designazione fissa la prima riunione per la trattazione della controversia da tenersi presso la sede della



segreteria entro trenta giorni dal pervenimento della memoria difensiva di cui rispettivamente ai commi 2 e 3, dandone tramite segreteria comunicazione ai componenti del collegio e alle parti con preavviso di almeno dieci giorni.

2. Le parti sono tenute a comparire personalmente o tramite rappresentante informato dei fatti e possono farsi assistere a proprie spese da un esperto di loro fiducia. Se nessuna delle parti compare senza giustificato motivo il procedimento è dichiarato estinto con ordinanza del collegio.
3. Il collegio svolge la propria attività nel rispetto dei principi di terzietà, imparzialità e del contraddittorio nonché delle norme previste dalla presente regolamentazione e, per quanto dalle stesse non espressamente previsto, nelle forme e nei modi più adeguati alle caratteristiche e finalità del procedimento. Nella prima riunione valuta la presenza e la regolarità dell'accordo di deferire ad arbitri la controversia e della costituzione delle parti dando le opportune disposizioni per l'eventuale regolarizzazione e con ordinanza dichiara comunque inammissibile la richiesta che riguardi controversie estranee a quelle rimesse al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro dall'art. 63, d. lgs. n. 165/2001 o qualora rilevi il mancato esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 2 o, salvo circostanze sopravvenute oggettivamente documentabili, la sostanziale eterogeneità, totale o parziale, fra oggetto del tentativo di conciliazione e dell'arbitrato sotto il profilo della pretesa fatta valere o delle relative ragioni. La dichiarata inammissibilità dell'istanza riconvenzionale non preclude la trattazione dell'istanza proposta in via principale.
4. Il collegio può interrogare liberamente le parti, assumere testimonianze, acquisire documenti ed altri mezzi di prova ritenuti rilevanti per la decisione. Le parti possono presentare memorie esplicative e istanze. Su istanza della parte, l'associazione sindacale dalla stessa indicata ha facoltà di rendere in giudizio, tramite un suo rappresentante, informazioni e osservazioni orali o scritte. Tali informazioni possono altresì essere chieste dal collegio. Esaurita l'eventuale istruttoria e la discussione orale, il collegio si riserva di pronunziare il lodo sulle conclusioni precisate dalle parti. Sino a tale momento le parti possono consensualmente rinunciare al lodo o addivenire alla conciliazione della controversia dinanzi al collegio. Si applicano in tale ultimo caso e in quanto compatibili le disposizioni di cui all'art. 2, c. 8.
5. Nel giudicare il collegio è tenuto all'osservanza delle norme di legge e di contratto collettivo. Quando sia certo il diritto ma non sia possibile determinare la somma dovuta, il collegio la liquida con valutazione equitativa. Per gli interessi e la rivalutazione dei crediti del lavoratore si applica l'art. 429, terzo comma, c.p.c.
6. Quando, per la definizione della controversia è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.R.A.N., il collegio, con ordinanza, indica la questione da risolvere esplicitando la propria posizione, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza non prima di sessanta giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, dell'istanza e della memoria difensiva all'A.P.R.A.N. Entro trenta giorni dal ricevimento della comunicazione l'A.P.R.A.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo di interpretazione autentica della norma contrattuale. Il testo dell'accordo o, in mancanza, il verbale contenente le posizioni assunte dalle parti contrattuali è trasmesso dall'AP.RA.N.

M.C.

80









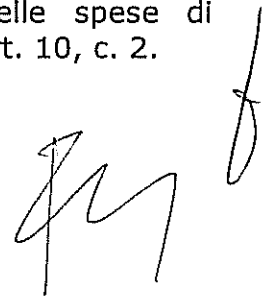


alla Segreteria del collegio in tempo utile per l'udienza fissata in ordinanza. L'A.P.R.A.N. e le organizzazioni sindacali possono comunque depositare memorie concernenti la questione indicata in ordinanza. In difetto di tali adempimenti il collegio procede confermando la posizione indicata in ordinanza. Nel caso in cui le medesime questioni concernano un contratto collettivo sottoscritto dall'ARAN, il collegio le decide previa accettazione di entrambe le parti; in mancanza il procedimento si estingue.

7. Qualora vengano in questione atti amministrativi presupposti rilevanti ai fini della decisione, il collegio arbitrale ne dà motivato atto con ordinanza e dichiara estinto il procedimento.
8. Il lodo, deliberato a maggioranza dei voti, munito dell'indicazione delle parti, dei motivi, del dispositivo e sottoscritto dagli arbitri con l'indicazione del luogo e della data, è depositato presso la Segreteria entro sessanta giorni dalla data della prima udienza, motivatamente prorogabile con ordinanza del collegio di ulteriori trenta giorni; ulteriori proroghe devono essere consentite dalle parti. Nel caso di rinvio all'A.P.R.A.N. previsto dal comma 6 il decorso di tale termine rimane sospeso per non più di sessanta giorni. Il termine è interrotto nel caso di sostituzione degli arbitri. Le indennità spettanti ai componenti del collegio arbitrale, stabilite all'all. 2, sono poste a carico della parte soccombente salvo diversa ripartizione stabilita nel lodo in caso di reciproca soccombenza o ai sensi di quanto previsto dall'art. 412, u.c., c.p.c. In caso di superamento del termine di deposito di cui al presente comma il trattamento indennitario dovuto agli arbitri è diminuito del 10% del trattamento pieno per ogni giorno di ritardo. Nessuna indennità è dovuta agli arbitri in difetto, nel lodo, di uno o più requisiti di cui al presente comma.
9. La decisione è notificata alle parti integralmente e per iscritto a cura della Segreteria mediante raccomandata A.R. entro dieci giorni dal deposito, con l'avvertenza che ai sensi dell'art. 412-*quater* c.p.c. il lodo è impugnabile per motivi di validità in unico grado dinanzi al Tribunale in funzione del giudice del lavoro entro trenta giorni dall'avvenuta notificazione. In caso di mancato ritiro del plico raccomandato si provvede all'invio di seconda raccomandata. La correzione del lodo per errori materiali e di calcolo è operata dal collegio su istanza di parte entro venti giorni dalla richiesta sentite le parti.
10. Decorso il termine per l'impugnazione o se le parti hanno previamente e congiuntamente dichiarato per iscritto di accettare il lodo arbitrale ovvero se il ricorso è stato respinto dal Tribunale, il lodo è depositato a cura delle parti nella cancelleria del Tribunale ai fini della dichiarazione di esecutività di cui all'art. 421-*quater* c.p.c.
11. In caso di accoglimento del ricorso con sentenza divenuta definitiva e per causa imputabile agli arbitri, questi sono tenuti, entro trenta giorni dalla relativa richiesta della Segreteria e salvo dimostrino l'assenza di personale responsabilità, valutata dal Comitato di coordinamento, a restituire i compensi percepiti che vengono introitati nel bilancio provinciale e destinati alla copertura delle spese di funzionamento della procedura di conciliazione e arbitrato di cui all'art. 10, c. 2.



81



Art. 7
(Sanzioni disciplinari)

1. Le sanzioni disciplinari possono essere impugnate mediante le procedure di cui alla presente regolamentazione in alternativa al ricorso al collegio arbitrale di disciplina di cui all'art. 51 della l.p. n. 7/1997 nel rispetto del termine dallo stesso previsto, entro il quale deve essere comunicata l'istanza di conciliazione di cui all'art. 2, c. 2.
2. Le sanzioni disciplinari restano sospese sino al decorso del predetto termine e, in caso di impugnazione, fino alla pronuncia del lodo arbitrale.

TITOLO IV

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 8
(Formazione della lista dei conciliatori e degli arbitri)

1. Presso la Segreteria è depositata la lista dei designabili mediante estrazione a sorte come conciliatori unici, componenti e presidenti di collegio arbitrale con l'indicazione, per ciascun iscritto, di nome, cognome, data di nascita, professione, Ente di appartenenza se lavoratore dipendente e sezione di iscrizione.
2. Gli arbitri da includere nella lista sono scelti, insindacabilmente, dal comitato di coordinamento di cui all'art. 1 nel numero massimo dalla stesso stabilito tra coloro che, entro i termini stabiliti e a seguito di pubblico avviso, abbiano presentato relativa domanda corredata da dichiarazione scritta dell'interessato in ordine alla propria imparzialità e indipendenza e in possesso dei seguenti requisiti:
 - 1) laurea in giurisprudenza di durata quadriennale o quinquennale;
 - 2) possesso dei requisiti per l'ammissione ai pubblici concorsi;
 - 3) appartenenza ad una delle seguenti categorie:
 - a) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato le funzioni di giudice del lavoro;
 - b) docenti universitari e ricercatori confermati di diritto del lavoro e/o diritto sindacale o materie affini;
 - c) ex magistrati della giurisdizione ordinaria che abbiano esercitato funzioni in materia di diritto civile o commerciale; ex magistrati della giurisdizione amministrativa o contabile;
 - d) docenti universitari e ricercatori confermati in materia di diritto privato, civile, commerciale, procedura civile e diritto amministrativo;
 - e) dipendenti di enti pubblici e privati o liberi professionisti con specifica e documentata esperienza, di almeno cinque anni alla data di pubblicazione dell'avviso di cui al c. 2, in materia di conciliazioni e/o arbitrati e/o contenzioso in materia di lavoro; fermi restando gli ulteriori requisiti, detto termine è ridotto a quattro anni per i soggetti che abbiano superato i corsi di formazione di cui all'art. 1; è ridotto a tre anni per i soggetti muniti di dottorato di ricerca in materia di diritto del lavoro o di corsi di

specializzazione postuniversitari nella medesima materia di durata almeno triennale.

3. La lista si compone di tre sezioni denominate A, B e C. Nella sezione A sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso da parte della maggioranza della rappresentanza dell'A.P.R.A.N. Nella sezione B sono iscritti i soggetti che ottengono l'assenso della maggioranza dei rappresentanti delle organizzazioni sindacali. Nella sezione C sono iscritti i soggetti che ottengono il doppio assenso con preferenza per quelli appartenenti alle categorie sub lett. a) e b) del comma 2; tali soggetti svolgono le funzioni di conciliatore unico e di presidente di collegio arbitrale.
4. Costituisce motivo di cancellazione dalle liste, deliberata a giudizio insindacabile del comitato di coordinamento:
 - a) la perdita dei requisiti di cui al comma 2;
 - b) la violazione degli obblighi di imparzialità e di indipendenza;
 - c) il mancato espletamento dell'incarico senza giustificati motivi o, a prescindere, per tre volte consecutive;
 - d) l'inadempimento dell'obbligo di restituzione delle indennità di cui all'art. 6, c. 11;
 - e) la reiterata violazione di norme legge e di procedimento;
 - f) la perdurante incapacità psicofisica.
5. Il soggetto cancellato dalla lista ai sensi del comma 4 non può presentare nuova domanda di iscrizione alla lista prima del decorso di cinque anni dalla data del provvedimento di cancellazione.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

*Art. 9
(Segreteria conciliazioni e arbitrati)*

1. Presso la Provincia autonoma di Trento è costituita la Segreteria conciliazioni e arbitrati con il compito di assicurare il supporto alle attività del comitato di coordinamento e degli arbitri, provvedere alla tenuta della lista degli arbitri ed effettuare le operazioni di estrazione a sorte, liquidarne i compensi, ricevere le richieste di esperimento di tentativo obbligatorio di conciliazione e di devoluzione ad arbitri della controversia, effettuare le comunicazioni alle parti agevolandone gli adempimenti e la partecipazione al procedimento, redigere i verbali di riunione e ogni altro adempimento procedimentale alla stessa rimesso dalla presente regolamentazione.

*Art. 10
(Durata della regolamentazione e relativi oneri)*

1. La presente regolamentazione ha durata biennale. Le procedure di conciliazione ed arbitrato sono attivate decorsi quattro mesi dalla data di entrata in vigore del CCPL, prorogabili di un mese con decisione del comitato. Sino a tale data lo stesso, coadiuvato dalla segreteria conciliazioni e arbitrati, procede agli adempimenti propedeutici all'applicazione della normativa.
2. Gli oneri generali di amministrazione e di funzionamento della presente regolamentazione sono considerati costi contrattuali da ripartirsi fra i comparti di contrattazione provinciale. Sino alla conclusione dei primi contratti collettivi successivi alla presente regolamentazione, i predetti oneri restano a carico della Provincia autonoma di Trento.

*Art. 11
(Sospensione dei termini)*

1. Tutti i termini previsti dalla presente regolamentazione, salvo quelli disciplinati direttamente dalla legge, sono sospesi durante il mese di agosto di ciascun anno solare.

 84

**STATUTO DEL COMITATO DI COORDINAMENTO PROVINCIALE PER LE
CONCILIAZIONI E GLI ARBITRATI IN SEDE SINDACALE**

*Art. 1
(Compiti)*

In considerazione del carattere sperimentale della presente regolamentazione e della conseguente necessità di acquisire una collaborazione quanto più possibile ampia nella fase di avvio delle nuove regole, il Comitato di coordinamento provinciale per le conciliazioni e gli arbitrati in sede sindacale è composto dall'A.P.RA.N. e dalle confederazioni rappresentative. Gli stessi soggetti si riservano di ridefinire natura e funzione del predetto Comitato sulla base delle indicazioni dell'esperienza nel frattempo maturata. Sono compiti prioritari del Comitato di coordinamento:

- il monitoraggio del flusso delle conciliazioni e delle decisioni arbitrali;
- effettuare la selezione degli arbitri;
- adeguare la misura delle indennità spettanti agli arbitri, in relazione al valore, alla rilevanza e complessità della controversia nonché alla durata dell'opera prestata;
- favorire la partecipazione di soggetti qualificati a corsi interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro;
- predisporre entro il termine biennale di cui all'art. 10 una relazione di sintesi sugli esiti della sperimentazione formulando proposte per la revisione della normativa;
- curare gli ulteriori adempimenti allo stesso rimessi dalla presente regolamentazione.

*Art. 2
(Composizione)*

1. Fanno parte del Comitato una rappresentanza dell'A.P.RA.N. e un rappresentante di ciascuna delle confederazioni sindacali rappresentative. L'incarico di coordinatore è affidato al presidente dell'A.P.RA.N. o suo delegato.

*Art. 3.
(Funzionamento)*

1. L'interazione tra i membri del Comitato si svolge in un contesto cooperativo che valorizza la qualità del contributo di sostegno all'avvio dell'esperienza a cui sono tenute le parti firmatarie. Ulteriori modalità di funzionamento del Comitato saranno eventualmente stabilite dallo stesso con apposito regolamento.

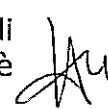
 85

TABELLE INDENNITA' CONCILIATORI E ARBITRI

**TARIFE CONCILIATORE UNICO
(a carico della Provincia autonoma di Trento)**

	Valore indeterminato di modesta rilevanza e comunque di valore fino ad Euro 10.329,00	Valore superiore ad Euro 10.329,00
CONCILIATORE UNICO	Euro 155,00	Euro 210,00

TARIFE ARBITRO UNICO

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservativ e del rapporto) o valore sino ad Euro 2.582,00	Valore da Euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823,00 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00
ARBITRO UNICO	Euro 258,00	Euro 620,00	Euro 955,00	Euro 1.911,00	Euro 2.943,00	Euro 4.132,00

TARIFE COMPONENTI E PRESIDENTE DEL COLLEGIO PER ARBITRALE

	Valore indeterminato di modesta rilevanza (es. sanzioni conservativ	Valore da euro 2.582,00 ad Euro 10.329,00	Valore da Euro 10.329 ad Euro 25.823,00	Valore da Euro 25.823 ad Euro 51.646,00	Valore da Euro 51.646,00 ad Euro 103.291,00	Valore superiore ad Euro 103.291,00

M.C.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	e del rapporto) o Valore sino ad Euro 2.582,00					
PER CIASCUN COMPONENTE DEL COLLEGIO ARBITRALE	Euro 155,00	Euro 310,00	Euro 491,00	Euro 955,00	Euro 1.472,00	Euro 2.066,00
PRESIDENTE COLLEGIO ARBITRALE	euro 207,00	Euro 362,00	Euro 568,00	Euro 1.162,00	Euro 1.627,00	Euro 2.479,00
TOTALE IND. COLLEGIO	Euro 516,00	Euro 981,00	Euro 1.549,00	Euro 3.073,00	Euro 4.571,00	Euro 6.611,00

CRITERI DI CORRESPONSIONE DELLE INDENNITA'

- A) In caso di inammissibilità del tentativo di conciliazione e di mancata comparizione di una o entrambe le parti alla riunione l'indennità dovuta al conciliatore è pari a 2/3 di quella di prima fascia (controversie di valore fino a 2.582,00 Euro).
- B) In caso di irricevibilità, inammissibilità dell'istanza di avvio e di estinzione del procedimento arbitrale sono corrisposte le indennità di prima fascia (controversie di valore fino a 2582,00 Euro) ridotte a 2/3 a carico, in eguale misura, delle parti.
- C) In caso di consensuale rinuncia al lodo o di conciliazione in corso di procedimento arbitrale gli arbitri hanno diritto a due terzi dell'indennità ordinaria prevista per gli arbitri, ripartita, salvo diverso accordo, in parti eguali fra le parti.
- D) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione individuati quali arbitri svolgono l'attività in orario di servizio e hanno diritto alla metà delle indennità sopra previste, fatto salvo ogni ulteriore trattamento indennitario previsto dai contratti collettivi.
- E) I dipendenti delle amministrazioni pubbliche destinatarie della presente regolamentazione chiamati ad assistere, in funzioni di esperti, le pubbliche amministrazioni in sede di conciliazione e di arbitrato, svolgono la propria attività in orario di servizio e hanno diritto alle indennità previste in sede contrattuale.
- F) Gli importi delle indennità dovute ai conciliatori e agli arbitri sono liquidate e riscosse dalla Segreteria; gli importi sono arrotondati all'Euro per difetto; è ammesso reclamo da parte degli interessati al Comitato di coordinamento entro venti giorni dalla relativa comunicazione.

REGOLAMENTAZIONE DEI VIAGGI DI MISSIONE

**Art. 1
Autorizzazioni**

1. I viaggi di missione da effettuarsi sul territorio nazionale non necessitano di preventiva autorizzazione. I viaggi di missione da effettuarsi all'estero da parte del dirigente generale sono preventivamente autorizzati dall'Assessore competente. Per il rimanente personale dirigente l'autorizzazione preventiva è data, oltre che dall'Assessore competente o dal Presidente della Provincia, dal dirigente generale di riferimento.
2. Per le missioni di lunga durata, qualora ciò si renda necessario per consentire un efficace svolgimento della missione, con provvedimento dell'organo di governo dell'Ente possono essere indicate specifiche modalità di svolgimento e fissato un trattamento economico di missione anche diverso da quello disciplinato dal presente allegato, per un equo ristoro delle spese e dei disagi sopportati.

**Art. 2
Fogli di viaggio**

1. L'autorizzazione all'effettuazione della missione all'estero è preventivamente riportata su apposito foglio di viaggio; l'autorizzazione indica anche il mezzo di trasporto di cui il personale può avvalersi.
2. Sul medesimo foglio di viaggio sono riportate le attestazioni del dipendente concernenti l'effettuazione della missione ed in particolare: la durata, gli eventuali chilometri percorsi, le spese sostenute e ammissibili a rimborso ai sensi dei successivi articoli, nonché eventuali anticipi ricevuti.
3. In calce al foglio di viaggio il dirigente appone la dichiarazione di regolarità e conformità dei dati attestati.

**Art. 3
Mezzi di trasporto**

1. Per recarsi in missione il dipendente può avvalersi dei seguenti mezzi pubblici e privati di trasporto:
 - autobus, corriere ed altri mezzi di trasporto;
 - navi e altri mezzi di trasporto marittimo quando il luogo da raggiungere non abbia accesso che dal mare, lago o fiume;
 - aerei, nella classe più economica;
 - automezzi privati, secondo le modalità fissate dall'organo di governo dell'Ente;
 - treno di qualsiasi tipo in classe prima, comprese le carrozze letto singole nel caso di viaggi notturni.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature 88

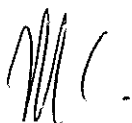
Handwritten signature

Handwritten signature

Art. 4
Spese rimborsabili

1. Sono rimborsate al dipendente, su richiesta, le seguenti spese sostenute in occasione di viaggi di missione:

- a) spesa di pernottamento in albergo per missione fino alla categoria fissata dall'Amministrazione, dietro presentazione di regolare fattura, o altro documento idoneo;
- b) spese di viaggio per l'utilizzo dei mezzi di cui all'art. 3, incluse le spese per eventuali prenotazioni; nel caso di utilizzo di automezzo proprio è attribuita una indennità chilometrica forfetaria nella misura di un terzo del costo della benzina verde vigente al primo giorno di ogni mese. Tale indennità è decurtata di Euro 0,0155 al chilometro per cilindrata superiori a 1.000 cc. e di Euro 0,0310 per cilindrata pari o inferiori, con arrotondamento al centesimo di Euro superiore. L'indennità chilometrica corrisposta per spostamenti nell'ambito del territorio comunale della sede di servizio è lordizzata sulla base dell'aliquota media prevista al primo giorno di ogni anno per un reddito annuo lordo di Euro 16.000,00. Sono rimborsabili le spese sostenute per i pedaggi autostradali e per il parcheggio (senza limiti di spesa purché documentate) nonché le spese per il recupero dell'automezzo in caso di incidente o guasto. I criteri per la determinazione delle distanze tra la sede di servizio ed il luogo di missione possono essere fissati dall'organo di governo dell'Ente. Sono rimborsabili le spese sostenute per l'utilizzo di taxi limitatamente agli spostamenti effettuati per ragioni di servizio nella località di missione, nonché per i collegamenti tra aeroporti, stazioni ferroviarie ed il luogo dove si deve svolgere la missione o si trova l'albergo di pernottamento;
- c) per spostamenti all'interno del medesimo centro abitato è consentito l'uso dell'automezzo privato ogniqualvolta lo suggeriscano criteri di razionalità ed economicità; spetta in tal caso il trattamento previsto dalla lettera b) del presente art.; non sono in ogni caso rimborsabili le spese inerenti l'utilizzo dell'automezzo privato non espressamente previste dal presente allegato;
- d) spese di vitto secondo le seguenti modalità: Euro 25,82 in Provincia per un pasto indipendentemente dalla durata della missione; Euro 39,25 fuori Provincia ed Euro 51,65 all'estero. Per missioni di durata superiore a 12 ore i limiti di rimborso sono raddoppiati relativamente ad uno o due pasti;
- e) la fruizione gratuita del vitto è equiparata alla consumazione del pasto;
- f) le spese di vitto devono essere riferite alla consumazione del pasto nella località o lungo il tragitto di missione, fatta salva la mancanza di strutture ricettive;
- g) spese direttamente connesse con il viaggio di missione, quali: biglietti di ingresso a fiere, esposizioni, musei e simili, tasse per visti di ingresso, spese per bonifici di pagamento e altre spese, comunque sempre documentate, tra cui le spese per assicurazione sanitaria in stati non rientranti nell'U.E.;
- h) per le spese in valuta estera relative a missioni di durata fino a 7 giorni, al rimborso si provvede sulla base del cambio rilevabile dai quotidiani economici ("Il Sole 24 Ore"), relativo al primo giorno ferialo di missione. Per missioni di durata superiore al rimborso si provvede sulla base del cambio medio calcolato in relazione al tasso di ogni giorno; per i viaggi di missione sono ammesse le spese, opportunamente documentate, per cambio valuta nei limiti massimi praticati dall'istituto bancario che effettua servizio di tesoreria per il datore di lavoro.



2. Per l'organizzazione dei viaggi di missione l'Amministrazione può avvalersi di agenzie di viaggio o di altri soggetti idonei. Il rimborso delle spese di cui al comma 1 è ammesso anche qualora le spese siano sostenute tramite agenzie di viaggio, purché dalla documentazione risulti analiticamente e con chiarezza che si tratta di spese rientranti nelle previsioni del presente art.. In ogni caso deve essere prodotta in originale la specifica documentazione inerente l'utilizzo di mezzi che svolgono servizio di trasporto, le spese di parcheggio e di pedaggio autostradale. Tali spese sono rimborsabili per la quota di spettanza del dipendente nel caso di missione effettuata in comitiva organizzata.

3. Nel caso si rechino in missione membri dell'organo di governo dell'Ente unitamente a personale dirigenziale, il rimborso delle spese di missione può essere autorizzato nella misura prevista per i membri dell'organo di governo dell'Ente.

4. Le spese di cui al presente art. sono rimborsate previa presentazione di idonea documentazione da allegare ai fogli di viaggio.

5. Al dipendente inviato in missione che anticipi e posticipi per motivi personali di oltre 24 ore l'orario di partenza o di ritorno, le spese di viaggio sono rimborsate nella misura del 50%.

6. Nel caso di viaggi effettuati con mezzi aerei è concesso il rimborso del premio pagato per l'assicurazione sulla vita nel limite di un massimale ragguagliato alla retribuzione annua lorda pensionabile moltiplicata per 10.

Art. 5 Indennità di missione

1. L'organo di governo dell'Ente può approvare, entro il 30 novembre di ogni anno, l'aggiornamento dell'indennità di missione del personale, tenuto conto di quanto stabilito dal successivo art. 11.

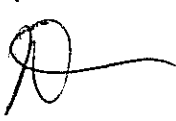
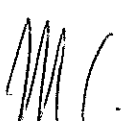
2. L'indennità di missione è determinata per ora di missione in misura eguale per tutti i dipendenti dell'Ente. L'ammontare dell'indennità oraria di missione è ridotto del 30% per missioni da compiersi sul territorio provinciale ed è aumentato del 50% per missioni da compiersi all'estero.

3. L'indennità di missione è corrisposta per ogni ora di missione effettuata, computando per intero le frazioni di ora superiori a 30 minuti e scomputando le frazioni di ora con meno di 31 minuti.

4. L'indennità di missione non è dovuta nei seguenti casi:

- a) per missioni effettuate all'interno del territorio del Comune sede di servizio o nel Comune di residenza o domicilio, salvo il caso che la località di missione disti più di 10 chilometri dalla sede di servizio o di residenza;
- b) per spostamenti nell'ambito di una zona determinata, quando la missione sia svolta come normale servizio d'istituto o quando questa derivi da normale attività di sorveglianza, custodia o manutenzione aventi carattere continuativo;
- c) per missioni di durata inferiore a quattro ore.

5. Nel caso di missione effettuata nel recarsi alla sede di servizio o da questa alla località di residenza o domicilio, senza ritorno alla sede di servizio, il computo delle distanze prese a riferimento per la corresponsione dell'indennità chilometrica è



effettuato deducendo i chilometri relativi al percorso più breve fra la sede di servizio e la località di residenza o domicilio.

Art. 6 **Riduzione dell'indennità di missione**

1. L'indennità di missione, così come determinata ai sensi dell'art. 5, è ridotta al 30% nel caso venga richiesto il rimborso dei pasti ai sensi delle lettere d) ed e), comma 1, dell'art. 4, ovvero qualora si fruisca gratuitamente del vitto. Con deliberazione dell'organo di governo dell'Ente possono essere stabilite particolari modalità di applicazione del presente comma.

2. In caso di missioni di protezione civile o a carattere umanitario, l'indennità di missione spetta in misura intera anche nel caso di fruizione di servizi di ristorazione "da campo".

Art. 7 **Rimborso spese di viaggio per prestazioni fuori orario**

1. Il dirigente chiamato ad effettuare prestazioni fuori orario ed autorizzato all'uso del proprio automezzo o motomezzo ha diritto al rimborso delle spese di viaggio per il tragitto tra il luogo di residenza, se diverso dalla sede di servizio, e quello di missione.

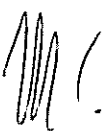
Art. 8 **Anticipazione delle spese di missione**

1. Le spese per le missioni di servizio da compiersi fuori dal territorio della Provincia da parte dei dipendenti, sono anticipabili, secondo le modalità previste dal comma 1 dell'art. 9 della legge provinciale 8 giugno 1987, n. 10, fino al 100% dell'importo presunto dei rimborsi spese spettanti per l'effettuazione delle missioni medesime. L'anticipo delle somme necessarie è disposto secondo le modalità contabili fissate dall'Amministrazione. Gli importi dell'anticipo possono essere accreditati, su richiesta, sul conto corrente del dipendente secondo criteri da fissarsi da parte dell'organo di governo dell'Ente.

2. L'anticipazione di cui al comma 1 è concessa anche all'interno del territorio della provincia, qualora la missione comporti il sostenimento di spese di pernottamento.

Art. 9 **Norme finali**

1. Le disposizioni di cui ai precedenti articoli si applicano per le missioni effettuate a decorrere dal primo giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo e riguardano il personale con qualifica dirigenziale ed i sostituti dei dirigenti nominati.



ACCORDO IN MATERIA DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1
Servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 e s.m. i servizi pubblici da considerare essenziali nel comparto sono i seguenti:

Per i Comuni:

- a) stato civile e servizio elettorale;
- b) igiene, sanità ed attività assistenziali;
- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- d) produzione e distribuzione di energia e beni di prima necessità, nonché gestione e manutenzione dei relativi impianti, limitatamente a quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- e) raccolta e smaltimento dei rifiuti urbani e speciali;
- f) trasporti;
- g) servizi concernenti l'istruzione pubblica;
- h) servizi del personale;
- i) servizi culturali;
- l) attività di protezione civile.

Per la Provincia autonoma di Trento i servizi svolti dalle seguenti strutture:

- a) Dipartimento cui compete la materia della protezione civile;
- b) Servizio Prevenzione rischi;
- c) Servizio sistemazione montana;
- d) Servizio Geologico;
- e) Servizio Antincendi e protezione civile;
- f) Servizio Gestione strade in caso di nevicate, frane e simili;
- g) Servizio opere idrauliche e Servizio utilizzazione delle acque pubbliche, in concomitanza della dichiarazione dello stato di preallarme o di piena;
- h) Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente;
- i) Servizi Foreste e fauna, Parchi e conservazione della natura;
- j) Dipartimento competente in materia di servizi forestali.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'art. 3, la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 2
Contingenti di personale

1. Le parti assicurano i servizi essenziali e le prestazioni indispensabili attraverso la presenza di un quarto dei dirigenti in servizio, e comunque non meno di uno.

Art. 3
Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'art. 1 sono tenute a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle Amministrazioni.

2. La proclamazione degli scioperi provinciali deve essere comunicata all'Agenzia; la proclamazione di scioperi relativi a vertenze con le singole Amministrazioni deve essere comunicata alle amministrazioni interessate. Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le Amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi e le modalità dell'azione di sciopero. Analoga comunicazione viene effettuata dalle Amministrazioni anche nell'ipotesi di revoca di sciopero.

3. Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza); gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b) in caso di scioperi distinti, con intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
- c) articolati per servizi e reparti di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) dal 10 al 20 agosto;
- b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- c) cinque giorni prima delle festività pasquali e tre giorni dopo;
- d) tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti;
- e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

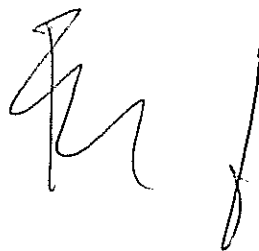
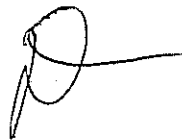
5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati, o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4
Procedure di raffreddamento o di conciliazione

1. Il contratto collettivo di lavoro prevede organi, tempi e procedure per il raffreddamento e la conciliazione dei conflitti di lavoro.



2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione, le Amministrazioni si astengono dall'adottare iniziative pregiudizievoli per la posizione dei lavoratori interessati al conflitto.



Regolamentazione dell'uso delle attrezzature informatiche in applicazione dell'art. 61 del CCPL 2002/2005

Art. 1

Definizione di attrezzature e servizi informatici

1. Ai fini della presente regolamentazione, per attrezzatura informatica si intendono tutti i personal computer, sia fissi che portatili e tutte le periferiche connesse (scanner, unità aggiuntive di memoria, palmari, *blackberry*, ecc.) escluse le stampanti.
2. Ai fini della presente regolamentazione per servizi informatici si intendono tutti i servizi ottenibili dalla connessione alle infrastrutture della rete dell'Amministrazione.

Art. 2

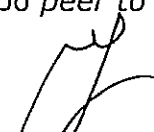
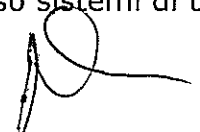
Utilizzo delle attrezzature e dei servizi informatici

1. Tutte le attrezzature informatiche a disposizione dei dipendenti sono di proprietà dell'Amministrazione e vengono utilizzate dai dipendenti per finalità connesse con i loro doveri di ufficio. Posta elettronica e accesso ai servizi internet sono strumenti di lavoro e sono messi a disposizione per lo svolgimento delle attività connesse ai doveri di ufficio. L'Amministrazione mantiene comunque la titolarità e il controllo su detti strumenti anche se a garanzia della funzionalità del loro utilizzo e in attuazione della norma per la protezione dei dati personali sono previsti codici di accesso a conoscenza esclusiva del singolo dipendente.
2. L'uso personale delle attrezzature e dei servizi informatici è considerato accettabile se viene svolto nei limiti e nel rispetto delle seguenti modalità:
 - a) assenza di aggravio diretto di spesa per l'Amministrazione;
 - b) assenza di interferenza con i tempi di lavoro condivisi con colleghi e collaboratori;
 - c) assenza delle attività non consentite descritte all'art. 3;
 - d) puntuale rispetto delle disposizioni sulla sicurezza e la protezione dei dati personali approvate con deliberazione dell'organo di governo dell'ente.

Art. 3

Attività non consentite

1. Ai fini della presente regolamentazione si definiscono come attività non consentite quelle non connesse con le mansioni di ufficio che interferiscono significativamente con l'efficienza e le funzionalità dei sistemi informatici e dei servizi di rete. L'ambito delle attività non consentite va individuato facendo riferimento alla seguente tipologia esemplificativa di utilizzi delle apparecchiature e delle connessioni di rete:
 - a) scarico da Internet di file di dimensioni tali da interferire con l'efficienza dei servizi di rete o condivisione degli stessi attraverso sistemi di tipo *peer to peer*;



- b) ogni attività anche non riconducibile al punto precedente che porti comunque alla violazione di diritti protetti dalle norme sulla proprietà intellettuale;
- c) invio di messaggi con allegati di dimensione tale da compromettere la normale operatività della posta;
- d) utilizzo della posta per l'inoltro di messaggi non sollecitati ("lettere a catena");
- e) trasmissione o ricezione deliberata di contenuti di tipo pornografico o di istigazione all'odio razziale e all'intolleranza politico-religiosa;
- f) utilizzo delle apparecchiature per lo svolgimento di attività extra-lavorative non autorizzabili ai sensi della normativa sulla incompatibilità;
- g) ogni attività in grado di compromettere la sicurezza e la funzionalità del sistema operativo installato, delle infrastrutture di rete e delle altre postazioni collegate.

Art. 4

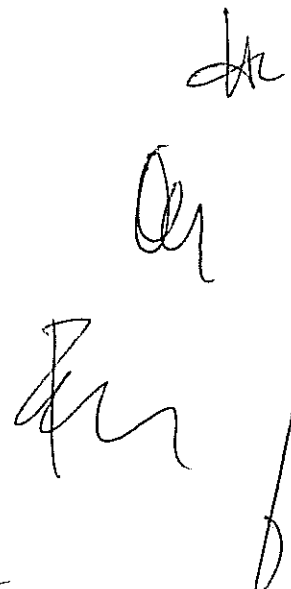
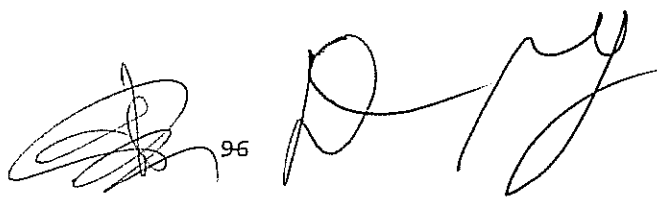
Particolari regole per l'uso della posta elettronica

1. Nell'uso della casella di posta elettronica assegnata dall'Amministrazione, deve essere adottata ogni cautela per evitare un uso implicito del nome della Provincia Autonoma di Trento in contesti diversi da quelli strettamente ufficiali.

Art. 5

Controlli e restrizioni

1. L'Amministrazione si riserva di esercitare i controlli consentiti per verificare il rispetto di quanto previsto dalle regole di cui ai punti precedenti.
2. In caso di utilizzo delle attrezzature che ecceda i limiti consentiti, l'Amministrazione procede alla revoca o alla restrizione dell'uso delle stesse.



TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI P.A.T.

BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003 (*)	01.01.2002		01.01.2003	
	STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	INCREM. STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	INCREM. STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO
DIRIGENTE GENERALE AD ES.	39.528,00	19.392,00	40.992,00	19.968,00
DIRIGENTE CON TRATT. ECONOMICO DIRIGENTE GENERALE	30.756,00	28.164,00	31.932,00	29.028,00
DIRIGENTE	30.756,00	-	31.932,00	-
ISPETTORE GENERALE AD ES.	29.218,20	-	30.335,40	-
DIRETTORE DI DIVISIONE AD ES.	26.142,60	-	27.142,20	-

(*) miglioramenti già attribuiti ai sensi dell'accordo stralcio sottoscritto il 21.10.2003, come integrato con accordo sottoscritto in data 11.04.2005

BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005	01.01.2004		01.01.2005		Indennità integrativa speciale dec. 1.1.2004 a.i. EURO
	STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	INCREM. STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	INCREM. STIPENDIO TABELLARE a.i. EURO	
DIRIGENTE GENERALE AD ES.	42.427,00	20.667,00	43.063,00	20.977,00	-
DIRIGENTE CON TRATT. ECONOMICO DIRIGENTE GENERALE	33.315,00	29.779,00	33.928,00	30.112,00	-
DIRIGENTE	33.315,00	-	33.928,00	-	7.571,23
ISPETTORE GENERALE AD ES.	31.649,00	-	32.232,00	-	7.518,27
DIRETTORE DI DIVISIONE AD ES.	28.318,00	-	28.839,00	-	7.339,88

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DEI COMUNI

BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003 (*)	01.01.2002		01.01.2003		LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (*)	
	STIPENDIO TABELLARE	a.i. EURO	STIPENDIO TABELLARE	a.i. EURO	a.i. EURO	
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE						
DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA		22.152,00		23.040,00	3.832,00	minimo
					20.426,00	massimo
DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA		30.756,00		31.932,00	3.832,00	minimo
					20.426,00	massimo

(*) miglioramenti già attribuiti ai sensi dell'accordo stralcio sottoscritto il 21.10.2003 come integrato con accordo sottoscritto in data 11.04.2005

BIENNIO ECONOMICO 2004 – 2005	01.01.2004		01.01.2005		Indennità integrativa speciale dec. 1.1.2003	LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2004 (*)		LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2005 (*)	
	STIPENDIO TABELLARE	a.i. EURO	STIPENDIO TABELLARE	a.i. EURO		a.i. EURO		a.i. EURO	
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE									
DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA		24.089,00		24.554,00	6.925,61	4.532,00	minimo	4.832,00	minimo
						21.126,00	massimo	24.554,00	massimo
DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA		33.315,00		33.928,00	7.571,23	4.672,00	minimo	5.032,00	minimo
						21.266,00	massimo	24.554,00	massimo

(*) Il limite massimo della retribuzione di posizione per i dirigenti dei comuni di Trento e Rovereto è fissato in € 31.932,00 annui dall'1.1.2003, in € 33.315,00 annui dall'1.1.2004 e in € 33.928,00 annui dall'1.1.2005

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DELLE I.P.A.B.

BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003 (*)	01.01.2002	01.01.2003	LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	
	STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE	a.i. EURO	
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	
DIRIGENTI DI I - II - III - IV FASCIA	22.152,00	23.040,00	3.832,00	minimo
			20.426,00	massimo

(*) miglioramenti già attribuiti ai sensi dell'accordo stralcio sottoscritto il 21.10.2003, come integrato con accordo sottoscritto in data 11.04.2005

BIENNIO ECONOMICO 2004 – 2005	01.01.2004	01.01.2005	LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2004	LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2005
	STIPENDIO TABELLARE	STIPENDIO TABELLARE	a.i. EURO	
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	
DIRIGENTI DI I - II - III - IV FASCIA	24.089,00	24.554,00	4.532,00	4.832,00
			21.126,00	24.554,00

TRATTAMENTO ECONOMICO SEGRETARI COMUNALI E COMPENSORIALI

BIENNIO ECONOMICO 2002 - 2003

CLASSE COMUNE COMPENSORIO	STIPENDIO TABELLARE dec. 1.1.2003	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE dec. 1.1.2003	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2003
	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO
IV classe con meno di due anni di servizio	€ 23.040,00	€ 6.925,61	€ 2.231,24
IV classe	€ 23.040,00	€ 6.925,61	€ 6.062,43
III classe fino a 3.000 abitanti	€ 23.040,00	€ 6.925,61	€ 12.421,67
III classe con più di 3000 abitanti	€ 31.932,00	€ 7.571,23	€ 7.915,62
II classe fino a 10.000 abitanti	€ 31.932,00	€ 7.571,23	€ 7.915,62
II classe con più di 10.000 abitanti	€ 31.932,00	€ 7.571,23	€ 11.002,78
Comune di Rovereto	€ 31.932,00	€ 7.571,23	€ 17.167,57
Comuni di Trento	€ 31.932,00	€ 7.571,23	€ 22.993,67
Compensori fino a 10.000 abitanti	€ 23.040,00	€ 6.925,61	€ 12.421,67
Compensori con più di 10.000 abitanti	€ 31.932,00	€ 7.571,23	€ 7.915,62

BIENNIO ECONOMICO 2004 - 2005

CLASSE COMUNE COMPENSORIO	STIPENDIO TABELLARE dec. 1.1.2004	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2004	STIPENDIO TABELLARE dec. 1.1.2005	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2005	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.7.2005	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE dec. 1.1.2003
	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO	a.l. EURO
IV classe con meno di due anni di servizio	€ 24.089,00	€ 2.204,00	€ 24.554,00	€ 3.246,00	€ 3.246,00	€ 6.925,61
IV classe	€ 24.089,00	€ 6.276,00	€ 24.554,00	€ 6.492,00	€ 6.492,00	€ 6.925,61
III classe fino a 3.000 abitanti	€ 24.089,00	€ 12.852,00	€ 24.554,00	€ 13.296,00	€ 13.296,00	€ 6.925,61
III classe con più di 3000 abitanti	€ 33.315,00	€ 8.196,00	€ 33.928,00	€ 8.484,00	€ 8.484,00	€ 7.571,23
II classe fino a 10.000 abitanti	€ 33.315,00	€ 8.196,00	€ 33.928,00	€ 8.484,00	€ 11.000,00	€ 7.571,23
II classe con più di 10.000 abitanti	€ 33.315,00	€ 11.368,00	€ 33.928,00	€ 11.784,00	€ 14.000,00	€ 7.571,23
Comune di Rovereto	€ 33.315,00	€ 17.772,00	€ 33.928,00	€ 18.396,00	€ 21.000,00	€ 7.571,23
Comuni di Trento	€ 33.315,00	€ 23.796,00	€ 33.928,00	€ 24.624,00	€ 27.000,00	€ 7.571,23
Compensori fino a 10.000 abitanti	€ 24.089,00	€ 12.852,00	€ 24.554,00	€ 13.296,00	€ 13.296,00	€ 6.925,61
Compensori con più di 10.000 abitanti	€ 33.315,00	€ 8.196,00	€ 33.928,00	€ 8.484,00	€ 11.000,00	€ 7.571,23

TRATTAMENTO ECONOMICO DIRETTORI DELLE APT PERIFERICHE DEL TRENINO

BIENNIO ECONOMICO 2002 – 2003 (*)	01.01.2002		01.01.2003	
	STIPENDIO TABELLARE	a.l. EURO	STIPENDIO TABELLARE	a.l. EURO
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE				
DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA	22.152,00		23.040,00	

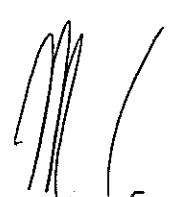




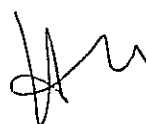
(*) miglioramenti già attribuiti ai sensi dell'accordo stralcio sottoscritto il 21.10.2003, come integrato con accordo sottoscritto in data 11.04.2005

BIENNIO ECONOMICO 2004 – 2005	01.01.2004		01.01.2005		Indennità integrativa speciale dec. 1.1.2003 a.l. EURO
	STIPENDIO TABELLARE	a.l. EURO	STIPENDIO TABELLARE	a.l. EURO	
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE					
DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA	24.089,00		24.554,00		6.925,61

DICHIARAZIONE CONGIUNTA A.P.R.A.N. – CONSORZIO COMUNI TARENTINI - OO.SS.

Le parti convengono, alla luce di quanto previsto dalla Legge Regionale n. 7 del 21.09.05, che è opportuno approfondire la connotazione giuridica della figura di Direttore delle nuove Aziende Pubbliche dei Servizi alla Persona, stabilendo le clausole di salvaguardia riguardanti i Direttori ex-IPAB già in servizio a tempo indeterminato.

Trento, 12 dicembre 2005



Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro – Comparto Autonomie Locali
Area Dirigenza 2002-2005

IL CONSORZIO DEI COMUNI TARENTINI
E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI FPS-CISL E FP-CGIL
SOTTOSCRIVONO LA SEGUENTE NOTA AVERBALE

Il Consorzio dei Comuni Trentini e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dei Segretari comunali concordano nel rilevare che le singole scelte organizzative e riorganizzazioni interne possono mutare in maniera rilevante, funzioni, responsabilità e carico di lavoro dei segretari, anche rispetto alla dirigenza ed ai funzionari incaricati di posizioni organizzative o comunque preposti ad una struttura.

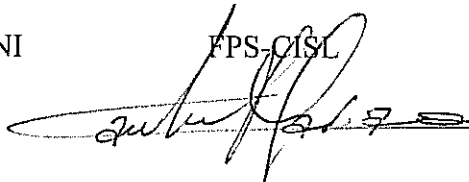
Si impegnano pertanto nella contrattazione 2006-2009 ad individuare criteri e parametri ,nonchè metodi di valutazione, che permettano di affiancare a quello della classe giuridica elementi di valutazione della singola sede segretarile, sia in relazione alle altre sedi segretarili sul territorio provinciale, sia in relazione alle effettive responsabilità attribuite dall'amministrazione al segretario, per determinare una retribuzione di posizione in parte variabile a livello aziendale. In analogia a quanto previsto per dirigenti e funzionari preposti alle strutture comunali.

Si impegnano inoltre a dare piena regolamentazione e rendere utilizzabili tutti gli istituti che sono e saranno previsti nella legge ordinamentale di categoria, avendo come punto di riferimento l'interesse pubblico, in cui si riassume l'interesse del cittadino ad avere servizi efficienti e trasparenti, l'interesse delle amministrazioni ad un efficace azione amministrativa, l'interesse dei lavoratori ad avere un trattamento economico e giuridico giusto e proporzionato all'impegno richiesto ed alle responsabilità affidate.

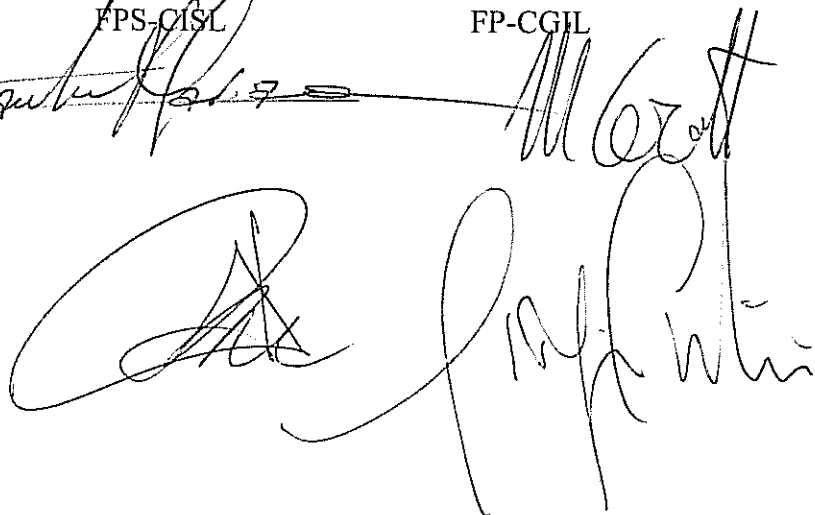
CONSORZIO COMUNI TARENTINI



FPS-CISL



FP-CGIL



Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro – Comparto Autonomie Locali
Area Dirigenza 2002-2005

NOTA A VERBALE
FPS CISL – SEGRETARI COMUNALI E COMPRESORIALI

Si ribadisce integralmente, non essendosi realizzata nessuna novità in merito nel presente contratto, quanto espresso nella nota a verbale allegata al contratto stralcio dd. 14.04.2005.

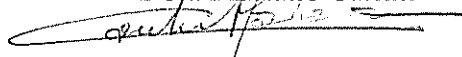
Si esprime inoltre il totale disaccordo sull'interpretazione restrittiva data alla normativa relativa alla mobilità inter-ente riguardo ai segretari comunali e comprensoriali, interpretazione che non si ritiene condivisibile alla luce degli artt. 5, 48 e 70 del T.U.L.L.RR. Ordinamento del Personale dei comuni, approvato con D.P.Reg. 01 febbraio 2005 n. 2/L. A tal riguardo si esprime il rammarico per il fatto che i tempi imposti alla trattativa hanno impedito di attendere la risposta alla richiesta di chiarimenti inoltrata da Cisl-Fps alla Provincia Autonoma di Trento ed alla Regione Trentino Alto Adige in data 22 novembre 2005.

Trento 12 dicembre 2005

Per i Segretari Comunali e Comprensoriali

FPS-CISL

Dot. Mariano Carlini





NOTA A VERBALE

La Funzione Pubblica CGIL nel rilevare come anche in questa tornata contrattuale non si sia realizzata una parità di trattamento delle varie figure della dirigenza, denuncia come tale mancata realizzazione comprometta una reale riforma generale del ruolo e della figura del dirigente che opera negli enti locali della provincia di Trento.

In tal senso la Funzione Pubblica CGIL ritiene ineludibile pro futuro la realizzazione di quanto sopra.

Nel particolare inoltre, dell'articolato del contratto, la Funzione Pubblica CGIL dichiara la propria contrarietà a quanto previsto in termini di sostituzioni provvisorie di dirigenti assenti, con la relativa maggiorazione dell'indennità della retribuzione di posizione.

il Segretario Generale FP CGIL

Mirko Carotta

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mirko Carotta". The signature is stylized and cursive.

Trento, 12 dicembre 2005

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Angelo Piantoni". The signature is stylized and cursive.