

AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA  
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 1222 di data 8 giugno 2007, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato dell'accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali il giorno 20 giugno 2007 nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, l'Agazia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

dott. Aldo Duca - presidente

dott. Silvio Fedrigotti - componente

prof. Mario Pederzoli - componente

ASSENTO

integrata per il Consorzio dei Comuni trentini da:

prof. Carmine Russo

prof. Luca Nogler

e per l'UIIPA dal:

dott. Massimo Giordani

e la delegazione sindacale, composta dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

.....  
.....

per C.G.I.L. - Funzione pubblica

per C.I.S.L. FPS

Maximo Comitè

per U.I.L. FPL - Enti locali

.....  
.....

per DIR.P.A.T. ERIO VOLP.

gas veneto

per Unione Trentina Segretari comunali e comprensoriali

hanno sottoscritto l'accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali

ACCORDO PROVINCIALE CONCERNENTE IL BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 E NORME SULLA PARTE GIURIDICA 2006-2009 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione



1. Il presente accordo 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. Questo accordo si applica anche al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento della Provincia e degli enti funzionali secondo le specifiche disposizioni previste dal CCPL 27 dicembre 2005.

Art. 2

Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte giuridica ed il biennio 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2007 per la parte economica. Gli effetti giuridici decorrono dal 1° gennaio 2006 salvo che le singole norme siano incompatibili con una applicazione retroattiva.

2. Per quanto non innovato dal presente accordo, continuano a trovare applicazione le norme di cui al C.C.P.L. 2002-2005 sottoscritto in data 27 dicembre 2005 (d'ora in poi richiamato solo come "CCPL").

CAPO II  
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 3

Ferie

1. Il terzo periodo del comma 7 dell'art. 25 (Ferie) del CCPL è sostituito dal seguente periodo:

"Limitatamente al personale la cui presenza in servizio è rilevata con mezzi automatici, fatta eccezione per i dirigenti generali per i quali si prescinde da tale condizione, 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."

2. Per le ferie maturate fino al 31 dicembre 2006 si prescinde dalla condizione prevista dal comma 7 dell'art. 25 del CCPL, fermo restando che la liquidazione delle ferie pregresse avviene su richiesta motivata inoltrata dall'interessato al Presidente, per i dirigenti generali, e al dirigente generale, per i dirigenti di servizio, per quanto riguarda la Provincia e al legale rappresentante per gli altri enti destinatari del presente accordo.



**Art. 4  
Reperibilità**

1. Dopo il comma 2 dell'art. 27 (Reperibilità) del CCPL è aggiunto il seguente comma:  
"2 bis: Qualora il dipendente svolga nell'anno un numero di turni di reperibilità superiore a 504 ore, la misura dell'indennità di cui all'art. 116 del CCPL del Comparto Autonomie locali di data 20.10.2003 è maggiorata del 50% a partire dalle ore successive."

**Art. 5  
Formazione**

1. Al comma 1 dell'art. 29 (Formazione) del CCPL dopo la parola "dirigente" è aggiunta la seguente espressione "e dei segretari".
2. Dopo il comma 2 dell'art. 29 (Formazione) del CCPL è aggiunto il seguente comma:  
"2 bis: Ciascun dipendente, nell'ambito dei programmi formativi offerti, ha diritto a partecipare mediamente ad almeno 20 ore di iniziative di formazione e aggiornamento all'anno, computate nel triennio successivo alla sottoscrizione del presente accordo, secondo quanto stabilito dai piani annuali di formazione e previa autorizzazione dell'Ente di appartenenza."

**CAPO III  
SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE**

**Art. 6  
Permessi non retribuiti**

1. Dopo l'art. 30 (Permessi retribuiti) del CCPL è aggiunto il seguente articolo:

*"Art. 30 bis  
Permessi non retribuiti*

1. Sono concessi permessi non retribuiti nel limite di quindici giorni annui per motivi personali.
2. I permessi di cui al comma 1 non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza."

15

MUC

- 2

2



**TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I  
NORME COMUNI**

**Art. 7  
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) e 4), 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. 9 e dell'art. 15.
3. Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza della parte economica del presente contratto 2006-2007, gli incrementi previsti dal presente accordo relativi all'aumento dello stipendio tabellare e della retribuzione di posizione, hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi ivi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, 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.
4. Le previsioni di cui all'art. 15 del presente accordo possono essere estese ai dirigenti delle IPAB di cui al Capo II del Titolo III in sede di accordo di settore ai sensi dell'art. 6 del CCPL di data 27 dicembre 2005.

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

**Art. 8  
Stipendio tabellare**

1. Lo stipendio tabellare del personale dirigente della Provincia è determinato per il biennio economico 2006-2007 nelle misure e con le decorrenze di cui all'Allegato 1). La voce "retribuzione tabellare complessiva", riportata all'Allegato 1), è costituita dalla somma dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale e della voce "incremento stipendio tabellare" limitatamente alle qualifiche di dirigente generale ad esaurimento e di dirigente con trattamento economico di dirigente generale o correlato.

**Art. 9  
Incremento retribuzione di posizione**

1. La retribuzione di posizione al personale dirigente di servizio o con incarico non correlato economicamente al trattamento del dirigente generale o con incarico di dirigente generale cessato dal servizio nel corso del 2006, è incrementata rispettivamente dall' 1 giugno 2006 e dall'1 gennaio 2006 di € 1.400,00 annui lordi.

*AS MCC*

*T*

*[Handwritten signatures]*

**Art. 10**  
**Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

1. Il comma 1 dell'art. 71 (Fondo per la retribuzione di posizione e risultato) del CCPL è sostituito dal seguente comma:

"1. A decorrere dall'1 gennaio 2007, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale è determinato dalla Giunta provinciale secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 4, della legge provinciale 29 dicembre 2006, n. 11."

**Art. 11**  
**Retribuzione di posizione**

1. Il comma 5 dell'art. 72 (Retribuzione di posizione) del CCPL è sostituito dal seguente comma:

"5. A decorrere dall'anno 2007, l'importo massimo della retribuzione di posizione riferito a ciascuna qualifica dirigenziale e funzione non può eccedere la misura prevista alla voce "retribuzione tabellare complessiva", maggiorata fino al massimo del 20% per il segretario generale della Provincia."

2. A decorrere dall'anno 2007, l'eventuale rideterminazione della retribuzione di posizione dei dirigenti generali della Provincia non trova applicazione nei confronti del corrispondente personale che già ricopriva il suddetto incarico o aveva qualifica di dirigente generale ad esaurimento presso gli enti funzionali soppressi. Sono fatti salvi gli aumenti previsti da questo contratto, compresi quelli di cui all'art. 9.

**Art. 12**  
**Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale**

1. L'art. 75 del CCPL è sostituito dal seguente:

*"Art. 75*  
*Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale*

1. Al personale con qualifica dirigenziale cui è conferito l'incarico di dirigente generale ai sensi dell'art. 26 della l.p. n. 7/1997 è attribuita, per la durata dell'incarico, la retribuzione tabellare complessiva prevista dal vigente CCPL e relativi accordi di aggiornamento.

2. Per la durata dell'incarico sono sospese, nei confronti del personale di cui al precedente comma, la retribuzione di posizione 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 quella prevista dal vigente CCPL e successivi accordi. E' fatto salvo quanto attribuito ai sensi del comma 2 dell'art. 76 del CCPL 1998/2001 di data 8 agosto 2000.

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. Al personale con qualifica dirigenziale cui sono conferiti gli incarichi individuati ai sensi dell'art. 27, comma 2, secondo periodo, della l.p. n. 7/1997, è attribuita la retribuzione secondo quanto previsto dai commi 1, 2 e 4, fatto salvo che la retribuzione di posizione di cui al comma 4 è attribuita dalla Giunta provinciale secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 72, prendendo a riferimento la retribuzione di posizione prevista per le strutture di primo livello.

6. 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 artt. 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 dirigente generale. L'eventuale differenza tra il trattamento



economico spettante in relazione all'incarico rivestito in precedenza e quello relativo al nuovo incarico è corrisposta 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 è trasformato, alla scadenza dell'incarico, nella misura del 7,5% annuo per ogni anno di svolgimento dell'incarico, in assegno fisso e continuativo pensionabile, corrisposto per tredici mensilità, riassorbibile a seguito dell'eventuale nuova attribuzione dell'incarico di dirigente generale o correlato. 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. E' inoltre riattribuito alla scadenza dell'incarico, qualora risulti di miglior favore rispetto all'incremento dello stipendio tabellare trasformato ai sensi del presente comma, il maturato individuale di anzianità, comunque denominato, nelle misure in godimento prima dell'applicazione del comma 2 del presente articolo - se del caso, debitamente aggiornato."

2. All'articolo 80, comma 1, del CCPL, il riferimento all'art. 28 della l.p. 7/1997 è sostituito con il riferimento all'art. 24 della stessa legge.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo esplicano i propri effetti anche nei confronti del personale con qualifica di dirigente che sulla base del preesistente ordinamento godeva di un trattamento economico equiparato a quello dei dirigenti generali.

#### **Art.13**

##### **Trattamento economico dei nuovi dirigenti**

1. All'art. 77 (Trattamento economico dei nuovi dirigenti) del CCPL è aggiunto il seguente comma:  
"4. Al personale con qualifica di direttore cui è conferito l'incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 27, comma 1, ultimo periodo, della l.p. n. 7/1997, spetta, per la durata dell'incarico, il trattamento previsto da questo articolo. La retribuzione di posizione è attribuita secondo quanto previsto dal comma 4 dell'art. 72. Al termine dell'incarico, in caso di mancato rinnovo, è riattribuito il trattamento previsto dal CCPL dell'area dei direttori, se del caso debitamente aggiornato."

#### **Art. 14**

##### **Incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di attività di collaudo**

1. Al personale con qualifica di dirigente, con esclusione del personale con qualifica di dirigente generale ad esaurimento e del personale cui sia stato attribuito l'incarico di dirigente generale o con trattamento economico correlato a quello del dirigente generale, incaricato dei collaudi funzionali degli impianti a fune ai sensi della l.p. n. 7/1987 e dei collaudi di derivazioni idriche di cui alla legge provinciale n. 20/2005, è attribuito, a decorrere dall'1 gennaio 2006, un incremento della retribuzione di risultato secondo limiti e modalità previsti per il personale appartenente alle categorie.

2. Al finanziamento della spesa derivante dal presente articolo si provvede con le somme versate alla Provincia dai concessionari degli impianti o delle derivazioni idriche ed introitate negli appositi capitoli delle entrate del bilancio provinciale.

#### **Art. 15**

##### **Riconoscimento esperienza professionale**

1. Alla retribuzione di ciascun dirigente di servizio o con incarico non correlato economicamente al trattamento del dirigente generale, è aggiunto un elemento retributivo di carattere personale, avente natura fissa e continuativa, attribuito a titolo di riconoscimento dell'esperienza professionale maturata nella qualifica. Detta quota è attribuita al solo personale cui spetta una misura della retribuzione di posizione prevista per le fasce inferiori alla seconda alla data dell' 1 gennaio 2007, che ha maturato almeno cinque anni nella qualifica alla medesima data, ivi inclusi i servizi prestati nella qualifica di dirigente presso gli enti funzionali, nella misura di € 100,00 lordi per ogni anno intero maturato o frazione superiore a 180 giorni. Nel caso sia in godimento la clausola di salvaguardia di cui all'articolo 76 del CCPL relativamente al pregresso godimento di una retribuzione di posizione di una fascia superiore alla terza, l'emolumento qui previsto

let. 15 MC

7

ca

riduce di un importo corrispondente la relativa misura. L'elemento retributivo aggiuntivo è riassorbito, fino a concorrenza, in caso di attribuzione di una fascia della retribuzione di posizione superiore alla terza.

**Art. 16**  
**Dirigenti messi a disposizione di società della Provincia**  
**comprese le fondazioni**

1. Nel caso di messa a disposizione di società a capitale interamente provinciale (ivi comprese le fondazioni), o comunque controllate dalla Provincia, di personale con qualifica dirigenziale ai sensi della vigente normativa provinciale, ad esso deve essere garantito il mantenimento dell'inquadramento nei ruoli provinciali ed i benefici giuridici ed economici previsti per la dirigenza provinciale derivanti da rinnovi contrattuali e/o da accordi di settore.
2. In relazione al ruolo ricoperto all'interno della società ed ai risultati conseguiti, la società può riconoscere una retribuzione di posizione e/o di risultato più elevate, purché i relativi oneri siano assunti dalla società medesima.
3. Alla cessazione della messa a disposizione, al dirigente dovrà essere garantita, per la durata di un quinquennio, una retribuzione di posizione non inferiore a quella corrispondente alla fascia relativa alla struttura alla quale era preposto prima della messa a disposizione secondo quanto previsto dall'art. 76 del CCPL.
4. Nei confronti del personale con qualifica di dirigente, inquadrato nei ruoli provinciali e messo a disposizione di ITEA spa, l'applicazione del comma 2 può avvenire ad avvenuta definizione del nuovo assetto organizzativo della società secondo quanto previsto dall'art. 40 del D.P.P. 18 ottobre 2006, n. 18-71/Leg. Questa disposizione si applica anche con riguardo ad analoghe situazioni che coinvolgono altri enti funzionali.

**Art. 17**  
**Modalità per la risoluzione consensuale**

1. In relazione alla riduzione del numero di servizi previsto dalla l.p. n. 20 del 2005 ed in applicazione dell'art. 56 del CCPL, la Provincia o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Nel caso di accoglimento della proposta, la Provincia erogherà a ciascun dirigente l'indennità supplementare di cui al citato art. 56.
3. I requisiti per l'applicazione del comma 1 sono i seguenti:
  - essere in possesso della qualifica di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, limitatamente, in quest'ultimo caso, al personale in servizio all'1 gennaio 2007;
  - svolgere un incarico speciale ai sensi dell'art. 27 della l.p. 7/1997 o essere preposto a struttura di secondo livello soppressa o accorpata;
  - aver maturato alla data della proposta i requisiti per la cessazione dal servizio per anzianità;
  - non aver ancora rassegnato le dimissioni dal servizio.
4. L'indennità supplementare di cui al comma 2 è determinata nella misura corrispondente al 50% del numero delle mensilità mancanti al dirigente interessato al primo raggiungimento fra il completamento del 40esimo anno di servizio utile a pensione o al compimento del 65esimo anno di età. Per le frazioni di mese l'indennità è computata a giorni. La data di decorrenza della risoluzione è fissata nell'atto bilaterale di risoluzione; la stessa, su richiesta del dirigente, è fissata comunque non anteriormente alla maturazione del requisito di età e servizio di cui al comma 5.
5. Nel caso in cui la proposta di cui al comma 1 venga effettuata dalla Provincia al dirigente e lo stesso opponga diniego, per il dipendente cessano, allo scadere di 180 giorni dalla proposta ovvero dal primo giorno del mese successivo al raggiungimento dei limiti di età e di servizio previsti dall'art. 44 della legge 27.12.2002, n. 289, qualora ancora in essere, gli effetti previsti dall'art. 76 del CCPL.

6. Fino a completo riassorbimento della spesa derivante dall'erogazione dell'indennità supplementare, la Provincia non può prevedere l'attribuzione di ulteriori incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 27 della l.p. 7/1997.

7. L'indennità supplementare non è utile ad alcun ulteriore fine compreso il calcolo della pensione e pertanto le relative somme non sono gravate da contribuzione ai sensi della vigente normativa.

#### Art. 18

##### Dirigenti comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni

1. Dopo il comma 1 dell'art. 79 (Dirigenti comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni) del CCPL è aggiunto il seguente comma:

"1 bis. Per il personale cui è affidato un incarico presso la Rappresentanza permanente d'Italia presso l'Unione Europea, il trattamento economico cosiddetto "metropolitano" è stabilito dalla Giunta provinciale, tenuto conto del trattamento economico aggiuntivo riconosciuto dal competente ufficio ministeriale."

#### Art. 19

##### Incarichi aggiuntivi

1. L'Amministrazione può conferire direttamente al proprio personale incarichi per lo svolgimento di attività di docenza nell'ambito di iniziative di formazione organizzate dalla Provincia, sia nel caso in cui le stesse siano rivolte al personale provinciale che all'utenza esterna.

2. La Giunta provinciale stabilisce l'ammontare di eventuali compensi connessi allo svolgimento da parte dei dirigenti dei suddetti incarichi, nonché all'esercizio di funzioni previste per legge e non rientranti nei normali compiti d'ufficio, quali l'incarico di commissario ad acta e le attività ispettive svolte nell'interesse della Provincia presso altre Amministrazioni.



### TITOLO III

#### DIRIGENTI DEI COMUNI, DELLE IPAB E SEGRETARI COMUNALI E COMPRESORIALI

##### Art. 20 Ambito di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente Titolo III 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 dal Titolo I e dal Titolo II, Capo I, di questo accordo.
3. Le disposizioni di cui all'art. 17 si applicano, in presenza di condizioni analoghe, anche nei confronti dei dirigenti dei comuni.

### CAPO I

#### DIRIGENTI DEI COMUNI

##### Art. 21 Stipendio tabellare

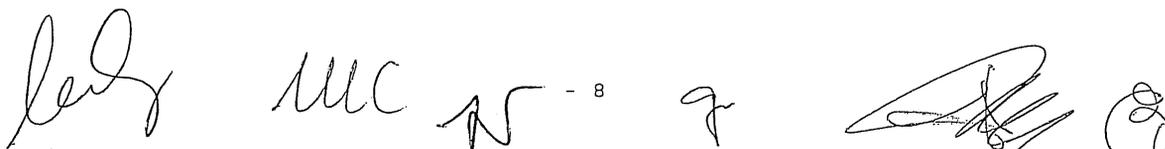
1. La retribuzione fondamentale del personale dirigenziale è determinata dal 1° gennaio 2006 e dal 1° gennaio 2007 nelle misure di cui all'Allegato 2).

##### Art. 22 Retribuzione di posizione e di risultato

1. I commi 3, 4 e 5 dell'art. 89 (Retribuzione di posizione e di risultato) del CCPL sono sostituiti dai seguenti commi:  
"3. La retribuzione di posizione in godimento da parte del personale dirigenziale, nel rispetto dei limiti massimi stabiliti nella tabella Allegato 2) è incrementata del 2,3% dall'1.1.2006 e di un ulteriore 2,1% dall'1.1.2007.  
4. Il limite massimo della retribuzione di posizione è fissato nell'Allegato 2).  
5. La retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - spettante al personale dirigenziale è determinata, a decorrere dall'1 gennaio 2007, dall'Amministrazione fino ad un massimo di € 6.800,00.  
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."
2. Dopo il comma 7 dell'art. 89 del CCPL è aggiunto il seguente comma:  
"8. Ai dirigenti comunali si applicano i commi 1, 2, 3 e 5 del precedente art. 76."

##### Art. 23 Sostituzione provvisoria del dirigente

1. L'art. 91 (Sostituzione provvisoria del dirigente) del CCPL è sostituito dal seguente:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, the letters 'MCC', a signature that looks like 'N', a small '8', a signature that looks like 'Z', and several other scribbles and initials on the right.

"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, può essere 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. Dall'1.1.2007, al dirigente incaricato della sostituzione può essere corrisposta una maggiorazione dell'indennità di risultato fino ad un massimo del 40%, per il periodo di sostituzione e in ragione degli obiettivi raggiunti."

PDY NS MCC - 9 P [Signature] [Signature]

## CAPO II

### DIRIGENTI DELLE IPAB

#### Art. 24

##### Qualifica dirigenziale unica

1. La qualifica dirigenziale è unica.

#### Art. 25

##### Stipendio tabellare

1. La retribuzione fondamentale del personale dirigenziale delle I.P.A.B. è determinata dal 1° gennaio 2006 e dal 1° gennaio 2007 nelle misure di cui all'Allegato 3).
2. Nella retribuzione fondamentale di cui all'Allegato 3) è riassorbita una quota della retribuzione di posizione in godimento per l'importo, dall'1 gennaio 2006, di € 10.020,00 annui lordi.

#### Art. 26

##### Retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'1.1.2006, 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).
2. A decorrere dall'1.1.2006, la retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - è determinata dalle singole Amministrazioni entro il limite di € 6.000,00, sulla base di criteri previsti in sede di accordo di settore.
3. A decorrere dall'1 gennaio 2006, la retribuzione di posizione in godimento, così come ridotta ai sensi del comma 2 dell'art. 25, è aggiornata del 2,3% a decorrere dall'1 gennaio 2006 e di un ulteriore 2,1% a decorrere dall'1 gennaio 2007.

#### Art. 27

##### Sostituzione dell'art. 94 del C.C.P.L. 2002-2005

1. A far data dal 1 gennaio 2006, l'art. 94 "Indennità di sostituzione in regime di convenzione" del C.C.P.L. 2002/2005 è sostituito dal seguente:

#### "Art. 94

##### Incarico di direttore 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 un incremento della retribuzione fondamentale di cui allegato 3), fino ad un massimo del 25%. Spetta inoltre l'indennità chilometrica per raggiungere la diversa sede di servizio.
2. L'incremento della retribuzione fondamentale, oneri compresi, di cui al comma 1) è posto a carico dell'altra IPAB."

laf ns MCC

fr

fr

fr

fr

fr

### CAPO III

## SECRETARI COMUNALI E COMPRESORIALI

### Art. 28

#### 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 2006 e dal 1° gennaio 2007 nelle misure di cui all'Allegato 4).

### Art. 29

#### Norma di Salvaguardia

1. Il comma 2 dell'art. 97 (Norma di salvaguardia) del CCPL è sostituito dal seguente comma:  
"2. A tal fine gli enti corrispondono annualmente ai Segretari una integrazione della retribuzione di posizione pari alla eventuale differenza delle retribuzioni complessive come individuate dal precedente comma 1."

### Art. 30

#### Retribuzione di risultato

1. I commi 1 e 4 dell'art. 98 (Retribuzione di risultato) del CCPL sono sostituiti dai seguenti commi:  
"1. 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, rideterminata a decorrere dall'1 gennaio 2007 fino ad un massimo di € 4.600,00 per i segretari dei comuni di IV classe con più di due anni di servizio e III classe con meno di 3.000 abitanti, di € 6.800,00 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. La scheda di valutazione è consegnata al segretario in occasione di un colloquio."  
"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. Dall'1.1.2007, al segretario incaricato della sostituzione può essere corrisposta una maggiorazione dell'indennità di risultato fino ad un massimo del 40%, per il periodo di sostituzione e in ragione degli obiettivi raggiunti."

2. Le amministrazioni possono aumentare la retribuzione di risultato del segretario fino ad un massimo del 40% in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di organizzazione finalizzati alla razionalizzazione o all'accrescimento dei livelli quantitativi e qualitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale del segretario.

### Art. 31

#### Trattamento economico del segretario con incarico presso una Unione di Comuni

1. Il comma 2 dell'art. 99 (Trattamento economico del segretario con incarico presso una Unione di Comuni) del CCPL è sostituito dal seguente comma:



"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 al seguente art. 99 bis, come inserito dall'art. 32 del presente accordo, 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.

Ai segretari comunali comandati o trasferiti presso una unione di comuni, cui siano assegnate le funzioni di assistenza agli organi, rogito, verbalizzazione di un comune e la direzione di strutture comunali su più enti, può essere attribuita l'indennità di cui al successivo art. 99 bis, come inserito dall'art. 32 del presente accordo, nella misura del 40% in relazione alle responsabilità assunte e all'impegno richiesto per lo svolgimento del suddetto incarico; tale indennità non può avere decorrenza anteriore al 01.01.2007."

#### **Art. 32**

#### **Indennità di convenzione per il servizio segreteria**

1. Dopo l'art. 99 del CCPL è inserito il seguente:

##### *"Art. 99 bis*

##### *Indennità di convenzione per il servizio segreteria*

1. L'indennità per le convenzioni di segreteria è determinata nella misura del 25% per le convenzioni di segreteria di IV classe e del 20% per le convenzioni di altre classi. L'indennità compete per 13 mensilità sullo stipendio complessivo, sull'indennità integrativa speciale e sulla retribuzione di posizione. 

2. La quota dell'indennità consorziale mantenuta come assegno personale ai sensi del 2° comma dell'articolo 63 del C.C.P.L. del 19.05.1998, nonché l'assegno ad personam di cui al comma 3, paragrafo secondo, dell'articolo stesso, sono riassorbiti nella misura di un terzo nei miglioramenti contrattuali previsti dal presente accordo; le eventuali quote ancora residue saranno riassorbite con i successivi miglioramenti contrattuali.

3. L'indennità corrisposta per le supplenze a scavalco e le reggenze è determinata tenendo a base lo stipendio complessivo, l'indennità integrativa speciale, la retribuzione di posizione con riferimento alla retribuzione corrisposta con anzianità di servizio superiore ai due anni."

#### **Art. 33**

#### **Diritti di segreteria**

1. Dopo l'art. 99 bis è inserito il seguente:

##### *"Art. 99 ter*

##### *Diritti di segreteria*

1. Ai segretari comunali e comprensoriali per gli atti da loro rogati sono dovuti i diritti di rogito secondo quanto previsto dall'art. 41 della legge 11 luglio 1980, n. 312 e s.m."

#### **Art. 34**

#### **Vice segretari**

1. L'art. 100 (Vice segretari) del CCPL è sostituito dal seguente:

##### *"Art. 100*

##### *Vice segretari*

1. Il segretario comunale, in caso di assenza o impedimento, viene sostituito dal vice segretario. Per il periodo di sostituzione al vice segretario viene corrisposto, per ogni giornata di sostituzione, un compenso pari ad 1/360 della differenza fra lo stipendio in godimento, compresa la retribuzione di posizione, e quello del segretario sostituito. Non si considerano a tal fine le sostituzioni inferiori ai cinque giorni. 



2. Ai vicesegretari che sostituiscono i segretari comunali, per gli atti da loro rogati sono dovuti i diritti di rogito secondo quanto previsto dall'art. 41 della legge 11 luglio 1980, n. 312 e s.m.."

**Art. 35**  
**Impegno ridotto**

1. Dopo l'art. 101 del CCPL è introdotto il seguente:

*"Art. 101 bis*  
*Impegno ridotto*

1. L'Amministrazione comunale, in caso di comprovata necessità del dipendente, può concordare con il segretario comunale, secondo modalità da definire consensualmente, la riduzione temporanea dell'impegno orario settimanale.
2. Tale riduzione non può:
- essere superiore al 33% dell'orario pieno;
  - avere una durata superiore a 12 mesi, eventualmente reiterabili.
3. Nelle ipotesi previste dal presente articolo, la retribuzione, anche accessoria, è proporzionata alla prestazione lavorativa."

**Art. 36**  
**Mobilità dei segretari comunali e comprensoriali**

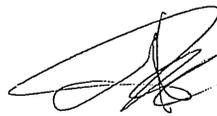
1. Dopo l'art. 101 bis del CCPL è introdotto il seguente:

*"Art. 101 ter*  
*Mobilità dei segretari comunali*  
*e comprensoriali*

1. E' consentito il passaggio tra Amministrazioni dei segretari comunali e comprensoriali previa attivazione di apposita procedura di mobilità nel rispetto della classe giuridica di appartenenza, anche ai sensi dell'art. 97, comma 4, del CCPL di data 27 dicembre 2005, e previo consenso delle amministrazioni interessate.
2. Il Consorzio dei Comuni, d'intesa con la Provincia, autorizza, con cadenza programmata, le procedure di mobilità volontaria presentate ai sensi di questo articolo.
3. Al termine della procedura di mobilità, l'Amministrazione la cui sede segretarile rimane scoperta potrà attivare apposita procedura per la copertura della sede oppure attivare una convenzione con altra Amministrazione per la copertura delle funzioni segretarili. E' comunque vietata la copertura mediante la mobilità per sedi rimaste scoperte in Comuni con popolazione inferiore a 500 abitanti, fatta salva comunque la copertura di sedi già convenzionate.
4. Il segretario che ha fruito della mobilità di cui al comma 1 non può beneficiarne ulteriormente prima che siano trascorsi 3 anni dall'ultimo trasferimento.
5. E' consentita la mobilità dei segretari per passaggio diretto tra Amministrazioni della stessa classe giuridica, in caso di contestuale e motivata richiesta. In questo caso la mobilità avviene previo accordo delle amministrazioni e dei segretari interessati e prescindendo da quanto previsto dai precedenti commi. Il presente comma sostituisce il comma 3 dell'art. 44 del CCPL di data 27 dicembre 2005.
6. Il passaggio, se non diversamente stabilito dalle Amministrazioni interessate, avviene nel rispetto dei termini contrattuali di preavviso.



- 13



7. Entro 24 mesi, le parti verificano l'applicazione del presente istituto e annualmente il Consorzio dei Comuni fornisce alle OO.SS. firmatarie del presente accordo le informazioni relative alle procedure attivate ai sensi di questo articolo."

**Art. 37**  
**Compromesso in arbitri – arbitrato rituale**

1. Dopo l'art. 101 ter è introdotto il seguente:

*"Art.101 quater*  
*Compromesso in arbitri – arbitrato rituale*

1. Le controversie relative all'interruzione del rapporto di lavoro dei segretari comunali sono regolate dall'art. 806 e seguenti del codice di procedure civile.

2. Agli arbitri sono riconosciuti i compensi previsti dalla tabella allegata al CCPL del Comparto Autonomie locali di data 20 ottobre 2003.

3. La presente norma perde efficacia, se non confermata dalle parti contrattuali, all'atto dell'entrata in vigore di eventuali modifiche alla legge regionale n. 4 del 5 marzo 1994, in materia di segretari comunali."

MC  
N - 14

## TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI P.A.T.

BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007	01.01.2006			01.01.2007			RETRIBUZIONE TABELLARE COMPLESSIVA 01.01.2007
	STIPENDIO TABELLARE	INCREM. STIPENDIO TABELLARE	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	STIPENDIO TABELLARE	INCREM. STIPENDIO TABELLARE	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	
QUALIFICA	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO
DIRIGENTE GENERALE AD ES.	44.233,17	13.234,00	8.040,83	45.335,17	13.512,00	8.040,83	66.888,00
DIRIGENTE CON TRATT.ECONOMICO DIRIGENTE GENERALE	34.884,77	23.052,00	7.571,23	35.772,77	23.544,00	7.571,23	66.888,00
DIRIGENTE	34.884,77	-	7.571,23	35.772,77	-	7.571,23	43.344,00
ISPETTORE GENERALE AD ES.	33.137,73	-	7.518,27	33.989,73	-	7.518,27	41.508,00
DIRETTORE DI DIVISIONE AD ES.	29.656,12	-	7.339,88	30.412,12	-	7.339,88	37.752,00

MC





## TRATTAMENTO ECONOMICO DIRIGENTI DEI COMUNI

BIENNIO ECONOMICO 2006 – 2007 QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE	01.01.2006		01.01.2007		Indennità integrativa speciale dec. 1.1.2003 a.l. EURO	LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2006 (*) a.l. EURO		LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2007 (*) a.l. EURO	
	STIPENDIO TABELLARE a.l. EURO		STIPENDIO TABELLARE a.l. EURO			a.l. EURO		a.l. EURO	
DIRIGENTE DI PRIMA FASCIA	25.284,00		25.956,00		6.925,61	4.944,00 minimo 25.116,00 massimo		5.052,00 minimo 25.644,00 massimo	
DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA	34.884,77		35.772,77		7.571,23	5.148,00 minimo 25.116,00 massimo		5.256,00 minimo 35.772,00 massimo	

(\*) Il limite massimo della retribuzione di posizione per i dirigenti dei comuni di Trento e Rovereto è fissato in € 34.884,00 annui dall'1.1.2006; dall'1.1.2007 si applica direttamente il limite massimo previsto dalla tabella

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

BIENNIO ECONOMICO 2006 – 2007	01.01.2006		01.01.2007		Indennità integrativa speciale dec. 1.1.2003	LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2006		LIMITI MINIMI E MASSIMI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2007		
	STIPENDIO TABELLARE		STIPENDIO TABELLARE			a.i. EURO		a.i. EURO		
QUALIFICA UNICA DIRIGENZIALE	a.i. EURO		a.i. EURO		a.i. EURO		a.i. EURO		a.i. EURO	
DIRIGENTI DI I - II - III - IV FASCIA	34.884,77		35.772,77		7.571,23		4.000,00 minimo		5.000,00 minimo	
							18.000,00 massimo		20.000,00 massimo	

*nr*

*MC*

*[Signature]*

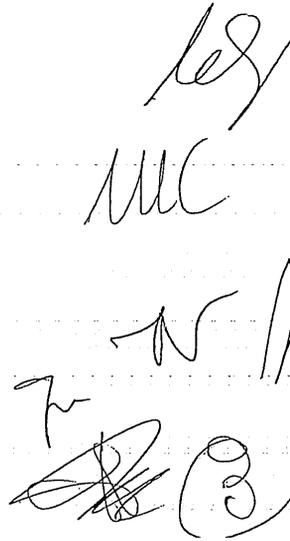
*[Signature]*

*[Signature]*

## TRATTAMENTO ECONOMICO SEGRETARI COMUNALI E COMPENSORIALI

## BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007

CLASSE COMUNE COMPENSORIO	STIPENDIO TABELLARE dec. 1.1.2006	STIPENDIO TABELLARE dec. 1.1.2007	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2006	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE dec. 1.1.2007	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE dec. 1.1.2003
	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO	a.i. EURO
IV classe con meno di due anni di servizio	€ 25.284,00	€ 25.956,00	€ 3.324,00	€ 3.396,00	€ 6.925,61
IV classe	€ 25.284,00	€ 25.956,00	€ 6.636,00	€ 6.780,00	€ 6.925,61
III classe fino a 3.000 abitanti	€ 25.284,00	€ 25.956,00	€ 13.596,00	€ 13.884,00	€ 6.925,61
III classe con più di 3000 abitanti	€ 34.884,77	€ 35.772,77	€ 8.676,00	€ 8.866,00	€ 7.571,23
II classe fino a 10.000 abitanti	€ 34.884,77	€ 35.772,77	€ 11.256,00	€ 11.496,00	€ 7.571,23
II classe con più di 10.000 abitanti	€ 34.884,77	€ 35.772,77	€ 14.328,00	€ 14.628,00	€ 7.571,23
Comune di Rovereto	€ 34.884,77	€ 35.772,77	€ 21.480,00	€ 21.936,00	€ 7.571,23
Comuni di Trento	€ 34.884,77	€ 35.772,77	€ 27.624,00	€ 28.200,00	€ 7.571,23
Compensori fino a 10.000 abitanti	€ 25.284,00	€ 25.956,00	€ 13.596,00	€ 13.884,00	€ 6.925,61
Compensori con più di 10.000 abitanti	€ 34.884,77	€ 35.772,77	€ 11.256,00	€ 11.496,00	€ 7.571,23


  
 MUC

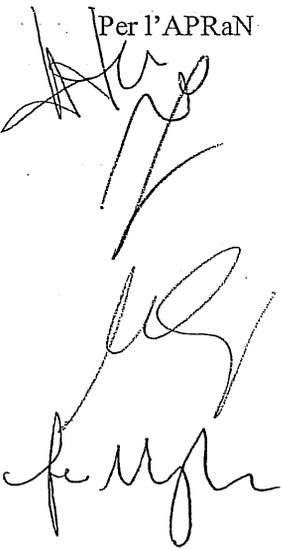


NOTA CONGIUNTA APRAN - OOSS

Le parti si impegnano a ridiscutere la posizione economico-giuridica dei segretari comprensoriali all'atto del trasferimento delle competenze alle Comunità di Valle, in considerazione dell'importanza e complessità di questi enti nell'ambito della riforma istituzionale e conseguentemente della eventuale maggior rilevanza della prestazione professionale che sarà richiesta ai segretari comprensoriali trasferiti.

Trento, 29 maggio 2007

Per l'APRaN



Per le OO.SS.



Maria Comite

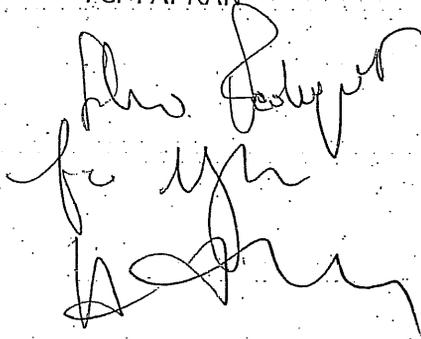


NOTA CONGIUNTA APRAN - OOSS

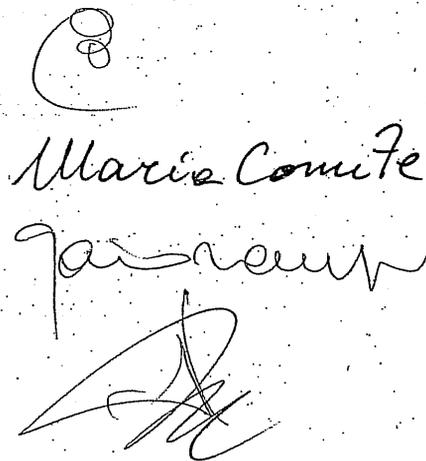
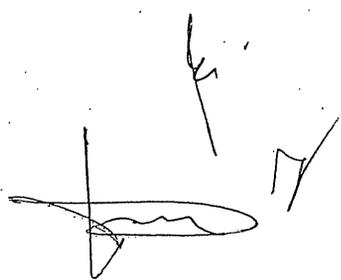
Le parti danno atto che l'impegno di individuare criteri e parametri nonché metodi di valutazione che permettano di affiancare a quello della classe giuridica elementi di valutazione della singola sede segretariale, ha trovato solo parziale risposta nell'art. 29 dell'ipotesi di accordo, e si impegnano a proseguire la valutazione di tale aspetto nei prossimi rinnovi contrattuali.

Trento, 29 maggio 2007

Per l'APRAN

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Piero Peduzzi', written over the text 'Per l'APRAN'.

Per le OOSS

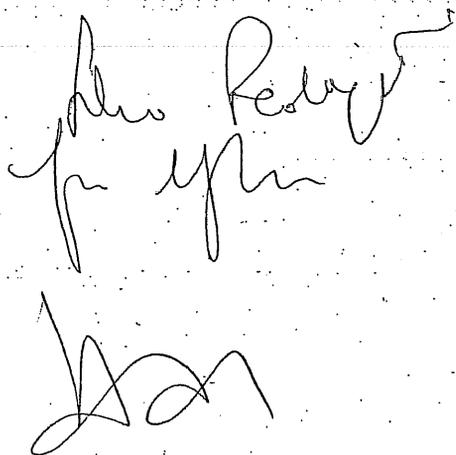
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Mario Comite', written over the text 'Per le OOSS'. The signature is written in a cursive style.A small, stylized handwritten mark or signature in the lower right quadrant of the page.A handwritten mark or signature in the bottom left corner of the page.A handwritten mark or signature in the bottom center of the page.A handwritten mark or signature in the bottom right corner of the page.

NOTA CONGIUNTA APRAN - OOSS

Le parti concordano sull'opportunità che le rappresentanze politiche dei singoli comparti individuino modalità per addivenire nel più breve tempo possibile alla creazione dell'Albo della dirigenza degli enti pubblici trentini come obiettivo anche per dare supporto all'attuazione delle riforme organizzative previste dalla riorganizzazione delle strutture pubbliche nella provincia di Trento.

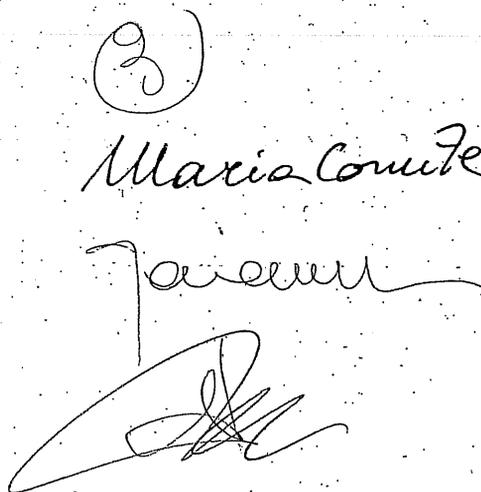
Trento, 29 maggio 2007

Per l'APRAN:



Two handwritten signatures for APRAN. The first signature is written in cursive and appears to be 'Antonio Pedrotti'. The second signature is a stylized, illegible cursive mark.

Per le OOSS:



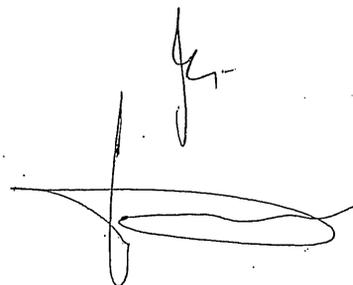
Two handwritten signatures for OOSS. The first is a circled number '3'. The second is a cursive signature that reads 'Maria Coniute'. Below it is another illegible cursive signature.



A single handwritten signature in cursive, appearing to be 'M.C.'.



A single handwritten signature in cursive, appearing to be 'M.C.'.

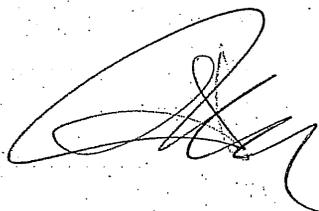


A single handwritten signature in cursive, appearing to be 'M.C.' with a long horizontal stroke at the end.

## NOTA A VERBALE CISL

La CISL, sottoscrivendo l'ipotesi di accordo provinciale concernente il biennio economico 2006-2007 e norme sulla parte giuridica 2006-2009 del personale dell'area della dirigenza e dei segretari comunali del Comparto Autonomie locali, precisa che lo stesso viene condiviso per una valutazione complessiva sul piano sostanziale, precisando peraltro di non condividere i contenuti degli artt. 35-36 del testo in quanto gli stessi introducono modifiche alle norme vigenti in materia che non si ritengono opportune poiché frappongono, il primo caso, cioè l'art. 35, una procedura che scavalca impropriamente le competenze delle singole amministrazioni interessate, mentre nel caso dell'art. 36 la materia, essendo già sufficientemente regolata dalla procedura di conciliazione e dalla normativa in materia di lavoro, non può essere a nostro avviso superata dalla procedura che si propone:

Trento, 7 giugno 2007

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned to the right of the date.