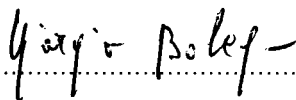


AGENZIA PROVINCIALE
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 1874 di data 12 ottobre 2018, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo per il rinnovo del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali, il giorno 29 ottobre 2018, le parti:

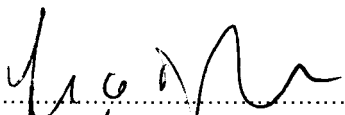
per la parte pubblica l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) ai sensi della legge provinciale n. 7/97, composta da:

prof. Giorgio Bolego, in qualità di Presidente


.....

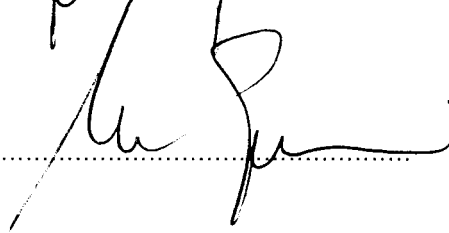
integrata per il Consorzio dei Comuni trentini da:

prof. Luca Nogler


.....

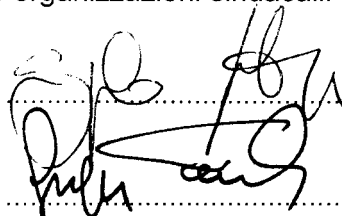
e per l'UPIPA da:

dott. Massimo Giordani

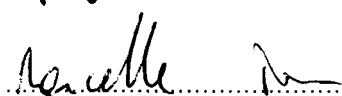

.....

per la delegazione sindacale, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

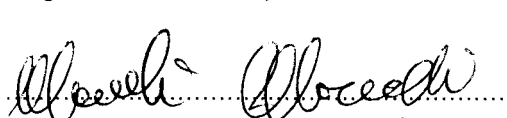
per la C.G.I.L. F.P.


.....

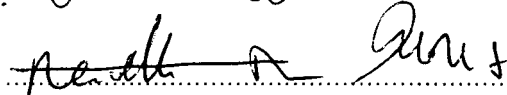
per la C.I.S.L. F.P.


.....

per la U.I.L. FPL - Enti Locali


.....

per la DIR.P.A.T.


.....

per l'Unione Trentina Segretari comunali


.....

per la UIL FPL - Coordinamento dirigenza SPTA


.....

per la FEDIR SANITA'


.....

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

l'accordo per il rinnovo del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018 del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali.

**ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO
2016/2018 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI
DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI.**

TITOLO I

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
Campo di applicazione**

1. Il presente C.C.P.L. 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, come sostituito dall'art. 1 del D.P.P. n. 9-62/Leg. di data 16 giugno 2017, della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali, 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, come modificato dall'accordo quadro di data 6 dicembre 2016, del Consiglio provinciale, dei Comuni e loro Consorzi, delle Aziende pubbliche di servizi alla persona, inclusi i dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi della legge regionale n. 7/2005 e delle Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006. Questo C.C.P.L. si applica anche al personale appartenente alle qualifiche ad esaurimento della Provincia e degli enti strumentali secondo le specifiche disposizioni previste dal C.C.P.L. di data 27 dicembre 2005.

**Art. 2
Decorrenza e durata**

1. Il presente C.C.P.L. concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018.
2. Per quanto non innovato dal presente accordo continuano a trovare applicazione le norme di cui al vigente C.C.P.L..

**TITOLO II
NORME COMUNI**

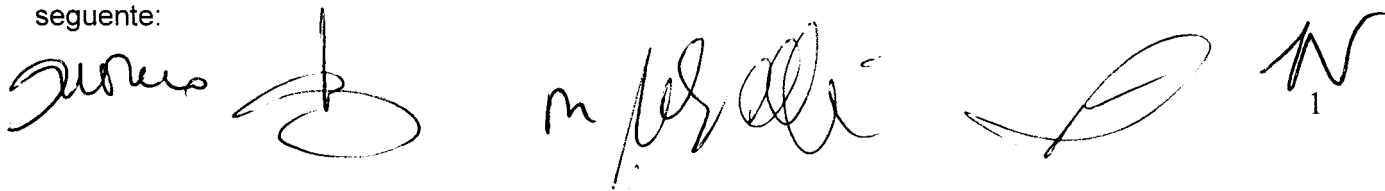


**CAPO I
STRUTTURA DEL RAPPORTO**

**Art. 3
Orario di lavoro**



1. L'art. 24 "Orario di lavoro" del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente:



"Art. 24
Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, le figure ricomprese nel presente C.C.P.L. 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. 56 del C.C.P.L. del Comparto Autonomie locali di data 1 ottobre 2018. E' facoltà dell'Amministrazione ricorrere a sistemi di controllo della presenza.
3. Per il personale della Provincia e degli enti strumentali 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.
5. L'Amministrazione garantisce il benessere psico-fisico del dirigente. A tal fine il dirigente svolge la propria prestazione lavorativa nel rispetto della normativa in materia di organizzazione dell'orario di lavoro."

**Art. 4
Forme di lavoro agile**

1. Gli enti destinatari del presente C.C.P.L. possono prevedere, per il perseguimento delle proprie esigenze organizzative e al fine di contemperare le esigenze personali e/o famigliari con quelle produttive, lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante forme di lavoro agile, verificata la compatibilità di tali modalità di lavoro con le attività e le esigenze organizzative dell'ente.
2. Le modalità applicative delle forme di lavoro agile sono regolate in sede di contrattazione di settore e/o decentrata secondo quanto previsto dalla legge 22 maggio 2017, n. 81.

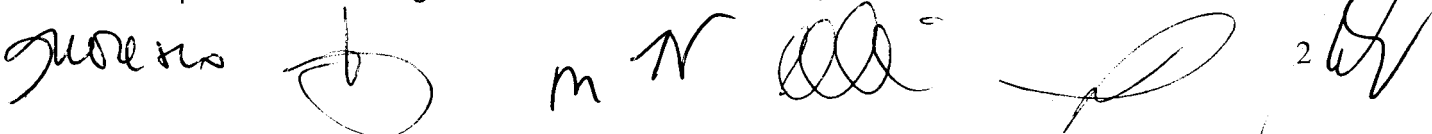
**Art. 5
Disposizioni in materia di ferie arretrate**

1. Le ferie residue relative ad annualità fino al 2017 compreso, qualora non siano state fruito per ragioni di servizio, sono mantenute in godimento e obbligatoriamente fruito, a pena di decadenza, entro un periodo massimo di cinque anni a decorrere dall'1 gennaio 2019 (e comunque entro la data di cessazione dal servizio se anteriore) secondo un piano di rientro da concordare con l'Amministrazione.

**Art. 6
Ferie solidali**

1. In attuazione dell'art. 1 della legge provinciale n. 7 di data 28 maggio 2018, i dirigenti a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate e non fruito, eccedenti il periodo minimo legale di 4 settimane l'anno, a dipendenti dello stesso datore di lavoro

2



e/o medesimo comparto contrattuale, di pari – o inferiore – categoria/livello di inquadramento e di pari – o inferiore – regime orario che abbiano necessità di assistenza di figli minori le cui particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ovvero debbano fronteggiare gravi necessità personali e familiari. E' esclusa ogni forma di conguaglio anche di natura monetaria.

2. La regolamentazione del presente istituto per quanto riguarda le modalità di cessione e di fruizione delle ferie è demandata alla contrattazione integrativa di settore. Le modalità organizzative da definirsi in tali ambiti contrattuali dovranno rispettare il principio dell'anonimato degli offerenti e dei richiedenti.

3. Le modalità di utilizzo delle ferie oggetto di cessione sono di volta in volta stabilite dall'Amministrazione con l'interessato per garantire una adeguata combinazione tra esigenze personali e di servizio.

4. La presente disposizione contrattuale ha effetto dalla sottoscrizione degli accordi integrativi di settore richiamati al comma 2 e ha natura sperimentale. Entro un anno dall'entrata in vigore della presente disciplina le parti firmatarie di questo accordo si incontrano per valutarne gli effetti.

Art. 7 Formazione

1. All'art. 29 "Formazione" del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005, come integrato dall'art. 5 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 - di data 20.6.2007, è aggiunto alla fine il seguente comma:

"6. Qualora il dirigente/segretario sia soggetto a verifica della rilevazione della presenza, l'Amministrazione riconosce come presenza in servizio ai fini di cui all'art. 24, comma 2, oltre che il tempo necessario per la partecipazione a corsi di formazione esterni presso le sedi in cui questi si svolgono, anche il tempo occupato in corsi di formazione on line o a distanza anche se fruito fuori dalla sede di lavoro e dagli orari di normale presenza in servizio presso la sede, quando il sito web su cui si svolgono permette la verifica della partecipazione e del tempo di effettivo collegamento al sistema."

CAPO II SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 8 Permessi orari



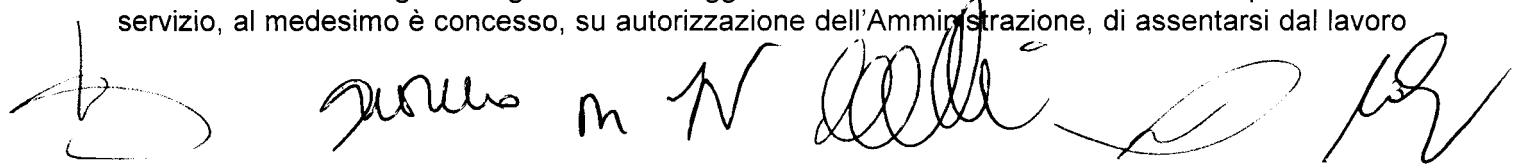
1. Il dirigente/segretario può chiedere la trasformazione in permessi orari di un massimo di 5 o 6 giornate di ferie, a seconda della distribuzione settimanale dell'orario di lavoro nell'anno di riferimento, per complessive massime 36 ore.

Art. 9 Visite mediche specialistiche

1. L'art. 32 "Visite mediche specialistiche" del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 32 Visite mediche specialistiche

1. Qualora il dirigente/segretario sia soggetto a verifica della rilevazione della presenza in servizio, al medesimo 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. Il personale dirigenziale non soggetto a verifica della rilevazione della presenza in servizio fruisce dei permessi per visite mediche specialistiche regolati da questo comma a giornata intera entro il limite annuo di cinque giornate.

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

Art. 10 Assenze per malattia

1. All'art. 33 “Assenze per malattia” del C.C.P.L. di data 27 dicembre 2005, come modificato dall'art. 4 dell'Accordo di data 29.10.2010, sono aggiunti i seguenti nuovi commi:

“2 bis. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, dall'ASL o da struttura convenzionata. Al fine della verifica della sussistenza dei requisiti per l'accertamento della grave patologia le amministrazioni destinatarie del presente C.C.P.L. si avvalgono dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 5, lettera a). Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli effetti della tubercolosi.”.

“9 bis. Nei confronti del personale di cui al comma 2 bis, autorizzato dal medico curante ad uscire dall'abitazione, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 8 e 9 del presente articolo.”.

Art. 11 Aspettativa per assunzione di incarichi

1. Al dirigente/segretario comunale che assuma incarichi di livello dirigenziale presso altre pubbliche amministrazioni può essere concessa una aspettativa senza assegni della durata massima di cinque anni. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione tenuto conto delle esigenze organizzative e previo esame della documentazione prodotta dall'interessato.

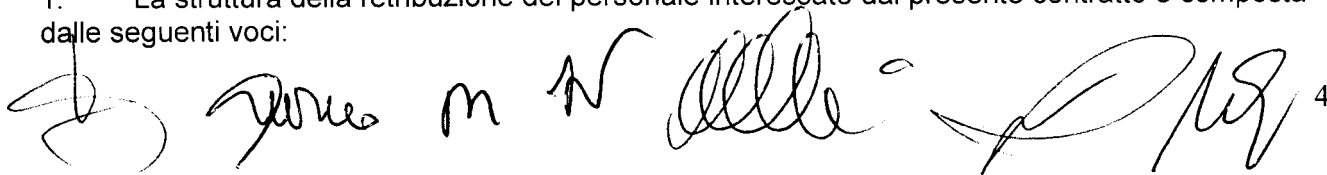
CAPO III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 12 Struttura della retribuzione

1. L'art. 63 “Struttura della retribuzione” del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27 dicembre 2005 è sostituito dal seguente nuovo:

*“Art. 63
Struttura della retribuzione*

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

 4

- 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 o "elemento retributivo compiti di supporto";
 - 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. 13

Indennità per lo svolgimento di attività tecniche

1. L'art. 67 "Incremento della retribuzione di risultato per lo svolgimento di attività tecniche" del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005, come sostituito dall'art. 7 Accordo modificativo di data 2.5.2012, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 67

Indennità 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 attribuita una indennità per lo svolgimento delle attività tecniche in materia di sicurezza di cui all'art. 124 del C.C.P.L. 2016/2018 del comparto Autonomie locali di data 1 ottobre 2018.
2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita secondo le disposizioni di cui all'art. 124 citato e relativo allegato E/3, nel testo modificato con l'Accordo sindacale di data 25 gennaio 2012, in relazione allo svolgimento delle attività regolate dall'Allegato medesimo e nel rispetto dei limiti e della disciplina dei cumuli ivi previsti con riferimento alle attività in materia di sicurezza.
3. Alla copertura dell'indennità disciplinata da questo articolo si provvede a carico dello stanziamento di ciascuna opera."

Art. 14

Disposizioni per l'inquadramento del personale proveniente da altre Amministrazioni

1. L'art. 68 "Disposizioni per l'inquadramento del personale proveniente da altre Amministrazioni " del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005, come sostituito dall'art. 10 dell'Accordo modificativo di data 2.5.2012, è sostituito dal seguente:

"Art. 68

Disposizioni per l'inquadramento del personale proveniente da altre Amministrazioni

1. Al personale proveniente da altre Amministrazioni, che, per mobilità volontaria o a seguito dell'espletamento della procedura di interpello prevista dall'art. 24, c. 3, della l.p. n. 7/1997, venga inquadrato nei ruoli degli enti cui si applica il presente contratto, è attribuito il trattamento economico, fondamentale ed accessorio, previsto dal presente C.C.P.L. in relazione all'incarico ricoperto."

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

TITOLO II
CAPO I
DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO
E DEGLI ENTI STRUMENTALI PUBBLICI

Art. 15
Retribuzione di risultato

1. L'art. 74 "Retribuzione di risultato" del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente:

"Art. 74
Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente come declinati nella metodologia adottata dall'Amministrazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 19 della l.p. n. 7/1997.

2. La retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita dal dirigente, operata secondo la metodologia adottata dall'Amministrazione previo confronto con le Organizzazioni sindacali. Una percentuale non inferiore al 70% delle somme che residuano a seguito della corresponsione della retribuzione di risultato sulla base delle risultanze della valutazione sono destinate dalla Giunta provinciale, previa concertazione sindacale con il dipartimento competente in materia di personale, ad ulteriore finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno successivo. Le eventuali somme residuali sono destinate l'anno successivo al finanziamento della retribuzione di risultato del personale dirigenziale per le finalizzazioni di cui al comma 4.

3. 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.

4. La dotazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato potrà essere integrata da parte della Giunta provinciale al fine di finanziare l'incremento della retribuzione di risultato o di posizione per il personale dirigenziale preposto a strutture di particolare complessità e/o comportanti l'assunzione di notevoli profili di responsabilità o per lo svolgimento di attività o progettualità strategiche di carattere temporaneo da individuarsi da parte della Giunta stessa sulla base di criteri oggettivi.

L'importo annuo della maggiorazione non potrà superare l'ammontare medio della retribuzione di risultato.

5. E' fatto salvo quanto previsto dall'art. 21 di questo C.C.P.L..

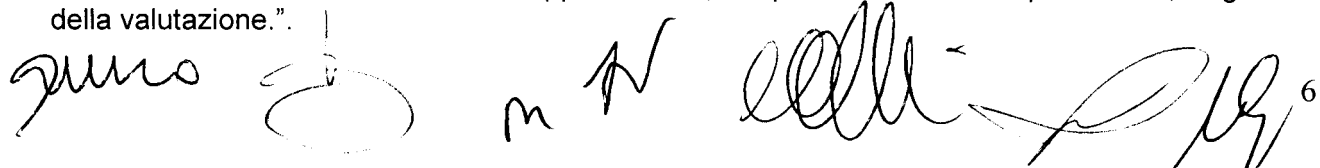


Art. 16
Modalità erogazione retribuzione di risultato dirigenza PaT

1. L'art. 6 "Modalità erogazione retribuzione di risultato dirigenza PAT" dell'Accordo sindacale di data 29.10.2010 è sostituito dal seguente:

"Art. 6
Modalità erogazione retribuzione di risultato dirigenza PaT

1. La retribuzione di risultato, per i dirigenti della PaT e degli enti strumentali, è corrisposta con cadenza annuale ad avvenuta approvazione, da parte della Giunta provinciale, degli esiti della valutazione."



Art. 17
Retribuzione di posizione dei dirigenti preposti
ad Agenzia complessa e a Unità di missione strategica

1. Ai dirigenti preposti ad Agenzie complesse spetta una retribuzione di posizione determinata dalla Giunta provinciale in misura variabile tra l'80% ed il 100% della retribuzione di posizione del dirigente con posizione funzionale di dirigente generale di II fascia.
2. Ai dirigenti preposti ad Unità di missione strategiche spetta una retribuzione di posizione determinata dalla Giunta provinciale in misura variabile tra l'80% e il 90% della retribuzione di posizione del dirigente con posizione funzionale di dirigente generale di II fascia.
3. Sono fatti salvi i trattamenti economici di miglior favore in godimento da parte dei dirigenti fino alla scadenza dell'incarico in essere alla data sottoscrizione di questo C.C.P.L..
4. Le disposizioni di questo articolo hanno effetto dalla data di entrata in vigore della legge provinciale di riordino della dirigenza e dell'organizzazione della Provincia (l.p. n. 7/2015).

Art. 18
Retribuzione di posizione dei dirigenti preposti
ad Unità di missione semplice

1. Ai dirigenti preposti ad Unità di missione semplice spetta una retribuzione di posizione determinata dalla Giunta provinciale in misura variabile fino al 100% della retribuzione di posizione prevista per la preposizione a strutture di terza fascia.

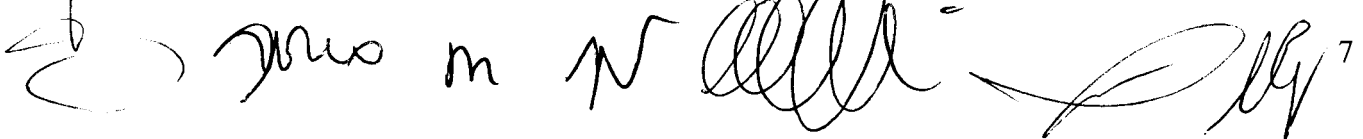
Art. 19
Trattamento economico
dei dirigenti con compiti di supporto



1. I dirigenti che hanno acquisito la qualifica di dirigente prima dell'entrata in vigore della legge provinciale n. 7 del 2015, rispetto ai quali si è verificata la non possibilità di assegnare uno degli incarichi dirigenziali previsti dagli articoli 25, 26 e 27 della legge sul personale della Provincia e quindi assegnati a compiti di supporto previsti dal comma 4 dell'art. 15 bis l.p. n. 7/1997 percepiscono il seguente trattamento economico fondamentale:
 - stipendio tabellare e indennità integrativa speciale per il personale con qualifica di dirigente;
 - elemento retributivo per lo svolgimento di compiti di supporto nell'ammontare determinato dalla Giunta provinciale in considerazione della complessità delle funzioni di supporto attribuite anche in relazione alla posizione funzionale di provenienza, entro il limite massimo stabilito per la retribuzione di posizione di ciascuna fascia ridotto del 20%.
2. Nelle more della graduazione, da parte della Giunta provinciale, degli incarichi di supporto di cui al comma 1, è attribuita, salvo conguaglio, la misura della retribuzione di posizione riferita alla fascia più bassa ridotta del 20%.
3. I dirigenti di cui al presente articolo sono assogettati alla valutazione prevista dall'art. 19 della legge sul personale della Provincia ai fini della partecipazione alle procedure di conferimento di incarichi dirigenziali.
4. Sono fatti salvi i trattamenti economici di miglior favore in godimento da parte dei dirigenti fino alla scadenza dei compiti di supporto in essere alla data sottoscrizione di questo C.C.P.L..

Art. 20
Indennità per delega funzioni

1. Con effetto dall'1 gennaio 2018, al personale con qualifica di dirigente destinatario di provvedimenti di delega di funzioni ai sensi dell'art. 16, comma 1, lett. e), della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, nel numero massimo da definirsi da parte della Giunta provinciale, può essere riconosciuta una indennità graduata in relazione alla complessità della delega da un minimo di a.l.



€ 1.000,00 ad un massimo di a.l. € 3.500,00 (per dodici mensilità) a decorrere dalla data di formale affidamento delle funzioni e per la durata della delega.

Art. 21

Disposizioni particolari per i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 3, comma 5, dell'Accordo stralcio di data 19 luglio 2017 e fino alla definizione di un'unica metodologia di valutazione della dirigenza da parte della Giunta provinciale, per i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari la valutazione è effettuata dal Nucleo nominato dall'Azienda stessa secondo la metodologia individuata dal C.C.P.L. del Comparto Sanità per il personale dirigente PTA, vigente fino al 31 dicembre 2017 e degli accordi integrativi aziendali, che continuano ad essere applicati a questo scopo limitatamente alle disposizioni che regolano la valutazione e nelle modalità di erogazione periodica e a saldo della retribuzione di risultato. Ad avvenuta approvazione da parte della Giunta provinciale di un'unica metodologia di valutazione e con la decorrenza da essa stabilita, questo articolo è abrogato.
2. Le parti negoziali concordano circa l'applicazione anche ai dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari delle disposizioni dei contratti collettivi provinciali di lavoro del personale del Comparto Autonomie locali relativamente ai termini di erogazione dei TFS, previa definizione con l'INPS delle conseguenti condizioni e modalità.

Art. 22

Incentivazione del personale amministrativo assegnato al TRGA di Trento

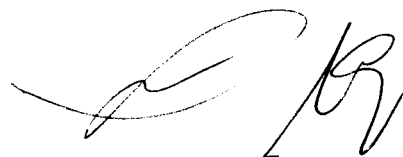
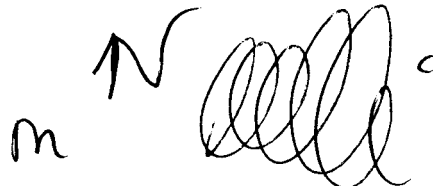
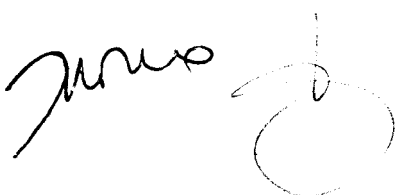


1. Al personale assegnato al TRGA di Trento in attuazione della delega di funzioni prevista dalle norme di attuazione dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige ai sensi dell'art. 19-ter del d.P.R. n. 426 del 1984 si applica quanto previsto dall'art. 37 del decreto legge n. 98 del 2011, che dispone che una quota parte delle risorse provenienti dal maggior gettito derivante dall'applicazione del contributo unificato sia destinata all'incentivazione della produttività del personale amministrativo del Consiglio di Stato e dei Tribunali amministrativi regionali per il miglioramento dell'efficienza del sistema della Giustizia amministrativa.
2. L'incentivazione di cui al comma 1 è erogata per le annualità e secondo i criteri contenuti nella convenzione stipulata tra il Segretariato generale della Giustizia amministrativa e la Provincia autonoma di Trento. L'incentivazione spetta al personale assegnato al TRGA di Trento ancorché cessato dal servizio.
3. La spesa derivante dal presente articolo trova copertura con le risorse trasferite dal Consiglio di Stato alla Provincia autonoma di Trento, con le modalità individuate nella convenzione di cui al comma 2.

Art. 23

Compensi Commissione d'esame idoneità tecnica anticendio

1. Al personale destinatario di questo C.C.P.L. che svolge le funzioni di Presidente di Commissione d'esame di idoneità tecnica anticendio ai sensi del D.lgs. 81/2008 spetta il compenso previsto dalle vigenti disposizioni a carico del "Fondo unico per il personale del corpo permanente dei vigili del fuoco".



CAPO II
DIRIGENTI DEI COMUNI E SEGRETARI COMUNALI

Art. 24

Retribuzione di risultato per i dirigenti dei comuni e per i segretari comunali

1. La mancata attivazione annuale entro i termini di cui all'art. 137, comma 4, del C.C.P.L. di data 1 ottobre 2018 del Comparto Autonomie locali, area delle categorie, della procedura contrattuale che ha ad oggetto la quota obiettivi specifici del FO.R.E.G. determina la sospensione della quota di retribuzione di risultato dei dirigenti/segretari nella misura del 10% della quota teorica spettante.
2. La scadenza del triennio previsto dall'art. 137, comma 4, del C.C.P.L. di data 1 ottobre 2018 del Comparto Autonomie locali, area delle categorie, in assenza di attivazione della procedura di cui al precedente comma 1, determina la perdita definitiva della quota della retribuzione di risultato sospesa ai sensi del precedente comma 1. Tale sospensione non opera se la mancata attivazione è conseguente a decisioni dell'Amministrazione.
3. Il conseguimento degli obiettivi di efficientamento dei servizi e il rispetto delle direttive impartite in tal senso dagli organi competenti costituisce elemento di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Art. 25

Impegno ridotto

1. L'art. 101 bis "Impegno ridotto" del C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005, come aggiunto dall'art. 35 Accordo biennio economico 2006/2007 – parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007, è sostituito dal seguente nuovo:

*"Art. 101 bis
Impegno ridotto*




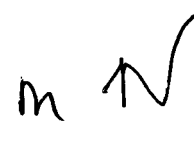

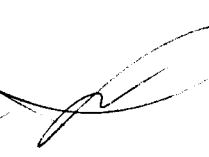
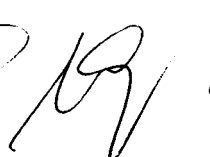
1. L'Amministrazione comunale, in caso di comprovata necessità del dipendente, può concordare con il segretario comunale, secondo modalità da definire consensualmente, la riduzione temporanea dell'impegno orario settimanale.
2. Tale riduzione non può:
 - essere superiore al 50% dell'orario pieno;
 - avere una durata superiore a 12 mesi, eventualmente reiterabili.
3. Nelle ipotesi previste dal presente articolo, la retribuzione, anche accessoria, è proporzionata alla durata della prestazione lavorativa."

CAPO III
DIRIGENTI DELLE A.P.S.P.

Art. 26

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il comma 1 dell'art. 26 dell'Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007 è sostituito dal seguente nuovo comma:

     9

“1. 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 il valore annuo lordo per tredici mensilità dello stipendio tabellare. L'accordo di settore definisce altresì la decorrenza delle disposizioni del presente comma.”.

Art. 27
Incarico di direttore in regime di convenzione

1. L'art. 94 del C.C.P.L. di data 27 dicembre 2005 e successive modifiche è sostituito dal seguente nuovo:

“Art. 94
Incarico di direttore in regime di convenzione

1. Al direttore di A.P.S.P. che, in regime di convenzione, svolge l'incarico di direttore presso altra A.P.S.P. spetta una indennità di posizione, sostitutiva di quella in godimento, pari alla somma delle indennità di posizione delle A.P.S.P. presso le quali ricopre l'incarico di direzione. Spetta inoltre l'indennità chilometrica per raggiungere la diversa sede di servizio.
2. La retribuzione complessiva del direttore è ripartita tra gli enti interessati all'interno della convenzione in proporzione alle dimensioni dell'ente e all'impegno dedicato ai singoli enti.
3. Le disposizioni di questo articolo decorrono dalla data di sottoscrizione del presente accordo, fatte salve le convenzioni in essere alla data di sottoscrizione e che potranno essere adeguate solo con accordo tra le parti.”

Art. 28
Trattamento economico
dei dirigenti A.P.S.P. con compiti di supporto

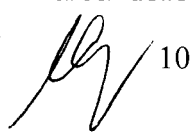
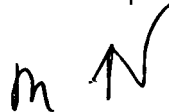
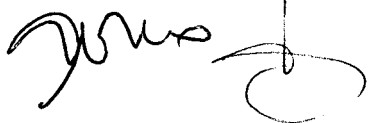
1. I dirigenti a tempo indeterminato delle A.P.S.P. ai quali non è rinnovato l'incarico di direzione dell'ente, percepiscono il seguente trattamento economico:
 - stipendio tabellare e indennità integrativa speciale previsto dal C.C.P.L. nel tempo vigente;
 - elemento retributivo per lo svolgimento di compiti di supporto nell'ammontare determinato dal Consiglio di amministrazione delle A.P.S.P. in considerazione della complessità delle funzioni di supporto attribuite, entro gli importi minimo e massimo da stabilirsi in sede di accordo integrativo di settore.



TITOLO III
NORME FINALI

Art. 29
Trattamento economico di missione

1. Con effetto dall'1 gennaio 2019 nei confronti del personale destinatario di questo C.C.P.L. trovano applicazione le disposizioni di cui all'allegato E/8 “Regolamentazione dei viaggi di missione” del C.C.P.L. 2016/2018 del personale del Comparto Autonomie locali – area delle



categorie - che sostituisce, dalla medesima data, l'Allegato D) al C.C.P.L. 2002/2005 di data 27.12.2005, fatta eccezione per il rimborso delle spese di vitto che continua ad essere corrisposto nelle misure attualmente in vigore. Dalla medesima decorrenza sono abrogati gli artt. 2 "Somma forfetaria" e 3 "Viaggi di missione in paesi disagiati" dell'Accordo sul trattamento accessorio di data 10.5.2007.

2. Per la Provincia, i viaggi di missione all'estero sono autorizzati dall'Assessore competente per il personale con posizione funzionale di dirigente generale e dal dirigente generale di riferimento per il restante personale dirigenziale. Per le missioni sul territorio nazionale il personale dirigente effettua una comunicazione preventiva al dirigente generale di riferimento salvo diverse indicazioni formulate dal dirigente generale stesso.



di N. gurus
m alle - P. B. 11