

AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 276 di data 11 febbraio 2000, ai sensi della quale l'A.P.RA.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del Contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 e il Nuovo ordinamento professionale del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali, il giorno 8 marzo 2000, 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:

prof. Carlo Zoli - presidente

sig. Ferruccio Demadonna - componente

dott. Franco Zeni - 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 FIST - C.I.S.L. |
| | per la U.I.L. - Enti locali |
| | per la DIR.P.A.T. |
| | per il Di.C.C.A.P. (FE.N.A.L. – S.U.L.P.M.) |

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 e il Nuovo ordinamento professionale del personale dell'area non dirigenziale del comparto Autonomie locali.

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI

| | | |
|----------|------------|---|
| Premessa | <i>pag</i> | 1 |
|----------|------------|---|

TITOLO I

AMBITO DI APPLICAZIONE

| | | | |
|---------------|---|------------|---|
| Art. 1 | <i>Oggetto e campo di applicazione</i> | <i>pag</i> | 2 |
| Art. 2 | <i>Decorrenza del nuovo ordinamento professionale</i> | <i>pag</i> | 2 |

TITOLO II

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

| | | | |
|----------------|--|------------|---|
| Art. 3 | <i>Sistema di classificazione del personale</i> | <i>pag</i> | 3 |
| Art. 4 | <i>Trattamento economico e posizioni retributive</i> | <i>pag</i> | 3 |
| Art. 5 | <i>Accesso alle categorie e ai livelli</i> | <i>pag</i> | 4 |
| Art. 6 | <i>Progressione economica nell'ambito dei livelli</i> | <i>pag</i> | 4 |
| Art. 7 | <i>Progressione nell'ambito della categoria</i> | <i>pag</i> | 5 |
| Art. 8 | <i>Progressione verticale nel sistema di classificazione</i> | <i>pag</i> | 6 |
| Art. 9 | <i>Mutamento di figura professionale</i> | <i>pag</i> | 6 |
| Art. 10 | <i>Sistema permanente di valutazione del personale</i> | <i>pag</i> | 7 |

TITOLO III

SISTEMA DI FINANZIAMENTO

| | | |
|----------------|---|--------------|
| Art. 11 | <i>Finanziamento del sistema di classificazione</i> | <i>pag 9</i> |
|----------------|---|--------------|

TITOLO IV

RELAZIONI SINDACALI

| | | |
|----------------|----------------------------|---------------|
| Art. 12 | <i>Relazioni sindacali</i> | <i>pag 10</i> |
|----------------|----------------------------|---------------|

TITOLO V

NORME FINALI E TRANSITORIE

| | | |
|----------------|---|---------------|
| Art. 13 | Norme di primo inquadramento | <i>pag 11</i> |
| Art. 14 | <i>Sistemazione delle code contrattuali nella P.A.T. e negli Enti funzionali</i> | <i>pag 12</i> |
| Art. 15 | <i>Norme di primo inquadramento e sistemazione delle code contrattuali negli Enti diversi dalla Provincia</i> | <i>pag 12</i> |
| Art. 16 | <i>Disposizioni per particolari categorie di dipendenti provinciali</i> | <i>pag 13</i> |
| Art. 17 | <i>Dotazione organica</i> | <i>pag 14</i> |
| Art. 18 | <i>Figure professionali particolari</i> | <i>pag 14</i> |
| Art. 19 | <i>Norma transitoria</i> | <i>pag 15</i> |

ALLEGATI

ALLEGATO A

DECLARATORIE E REQUISITI D'ACCESSO ALLE CATEGORIE DELLE NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

| | |
|------------------------|---------------|
| – <u>Categoria “A”</u> | <i>pag</i> 16 |
| – <u>Categoria “B”</u> | <i>pag</i> 18 |
| – <u>Categoria “C”</u> | <i>pag</i> 21 |
| – <u>Categoria “D”</u> | <i>pag</i> 25 |

ALLEGATO B

| | |
|---|---------------|
| NUOVO ORDINAMENTO: Categorie – Livelli – Posizioni retributive | <i>pag</i> 29 |
|---|---------------|

ALLEGATO C

| | |
|--|---------------|
| Reinquadramento del personale nelle nuove categorie | <i>pag</i> 31 |
|--|---------------|

ALLEGATO D
(PREVIGENTI PROFILI)

*PERSONALE CHE BENEFICIA DELL'ART. 14, COMMI 1 E 2,
DEL PRESENTE ACCORDO*

- *Assunzioni o inquadramenti nel 4° livello su previgenti profili professionali pag. 32*
- *Assunzioni o inquadramenti nel 6° livello su previgenti profili professionali pag. 33*
- *Assunzioni o inquadramenti nel 7° livello su previgenti profili professionali pag. 34*

ALLEGATO E
(NUOVI PROFILI)

*PERSONALE CHE BENEFICIA DELL'ARTICOLO 13, COMMA 3,
DEL PRESENTE ACCORDO*

- *Assunzioni o inquadramenti nel 7° livello su nuovi profili professionali pag. 35*

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI

Premessa

1. D'intesa con le organizzazioni sindacali ed in ottemperanza al Protocollo d'intesa di data 23 gennaio 1996 in ordine alle problematiche riguardanti i requisiti di accesso ai livelli funzionali - retributivi e la sistemazione di situazioni pregresse, la Provincia autonoma di Trento, per sé e per i propri Enti funzionali, il Consiglio provinciale, nonché i Consorzi firmatari del presente accordo, per gli Enti rappresentati, intendono modificare il sistema ordinamentale del personale dipendente dagli Enti del comparto Autonomie locali.
2. In particolare, le parti concordano nel sostituire l'attuale ordinamento del personale con un sistema che, nel corrispondere alle necessità di nuovi modelli organizzativi, consenta di riconoscere e valorizzare le professionalità del personale e nel contempo qualifichi l'attività delle prestazioni e dei servizi erogati dalle Amministrazioni locali.
3. A tal fine si conviene sulla previsione di percorsi professionali ed economici all'interno delle nuove categorie mediante l'accertamento dell'acquisizione di una più elevata esperienza professionale, anche attraverso specifici interventi formativi; si conviene altresì sulla necessità di un più razionale utilizzo delle risorse, evitando sprechi e improduttività e favorendo il recupero della motivazione del personale attraverso un sistema anche basato sulla partecipazione e valorizzazione delle risorse umane.

TITOLO I

AMBITO DI APPLICAZIONE

Art. 1

Oggetto e campo di applicazione

1. Il presente accordo disciplina il nuovo sistema di classificazione professionale del personale del comparto Autonomie locali e si applica a tutto il personale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dipendente dalla Provincia autonoma di Trento e dai suoi Enti funzionali, compatibilmente con le rispettive leggi istitutive e norme statutarie, dal Consiglio provinciale, compatibilmente con il suo regolamento interno e i regolamenti consiliari, dai Comuni e dai loro Consorzi, dalle IPAB e dai Comprensori, esclusi i dirigenti, i segretari comunali, nonché il personale medico e veterinario e il personale inquadrato nella qualifica di direttore della Provincia autonoma di Trento.

Art. 2

Decorrenza del nuovo ordinamento professionale

1. Il presente accordo ha decorrenza 1° giugno 1999, salvo quanto previsto da specifiche disposizioni.

TITOLO II

IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 3

Sistema di classificazione del personale

1. Il sistema di classificazione si articola in 4 categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. In ciascuna categoria B, C e D è previsto un livello di base e un livello evoluto.
2. Tutte le mansioni ascrivibili a ciascun livello, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili. L'assegnazione di mansioni equivalenti costituisce atto di esercizio del potere determinativo dell'oggetto del contratto di lavoro.
3. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie, riportate nell'Allegato A, che descrivono l'insieme dei requisiti professionali necessari per lo svolgimento delle mansioni pertinenti a ciascuna di esse.
4. Le nuove figure professionali descrivono il contenuto delle attribuzioni proprie della categoria. Nell'allegato A sono riportate, a titolo esemplificativo, alcune figure relative a ciascuna categoria.
5. Qualora gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identifichino figure professionali non individuate nell'Allegato A, o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad esse, promuovono apposita contrattazione di settore al fine di collocarle nelle corrispondenti categorie, nel rispetto delle relative declaratorie, utilizzando in via analogica i contenuti delle mansioni delle figure indicate a titolo esemplificativo nell'Allegato A.
6. Ogni dipendente è inquadrato nell'ordinamento professionale attraverso un sistema di classificazione che prevede l'attribuzione di una figura professionale (Allegato A) e di una categoria, di un livello e di una posizione retributiva (Allegato B).

Art. 4

Trattamento economico e posizioni retributive

1. Lo stipendio si articola in posizioni retributive, i cui valori sono indicati nell'Allegato B.
2. La categoria A si articola nelle posizioni retributive 1, 2 e 4.
3. Le categorie B e C si articolano in sei posizioni retributive, tre di livello di base e tre di livello evoluto. Il livello di base della categoria B ricomprende le posizioni retributive 3, 5 e 7; il livello evoluto le posizioni retributive 6, 8 e 10. Il livello di base della categoria C ricomprende le posizioni retributive 9, 11 e 13; il livello evoluto le posizioni retributive 12, 14 e 16.

4. La categoria D si articola in otto posizioni retributive. Il livello di base ricomprende le posizioni retributive 14, 15, 16, 17, e 19; il livello evoluto le posizioni retributive 18, 20 e 21.
5. La progressione economica è limitata al livello di base per il personale delle categorie B e C, proveniente da categoria inferiore e sprovvisto del titolo di studio o di attestati di qualificazione professionale relativi alla categoria superiore.
6. La ripartizione dei posti fra livello base e livello evoluto all'interno delle categorie B, C e D è determinata dagli Enti mediante concertazione con le OO.SS., avendo particolare riguardo alle esigenze delle singole Amministrazioni.
7. Ciascun Ente potrà destinare annualmente all'accesso dall'esterno una percentuale non superiore al 50% dei posti messi complessivamente a concorso nell'anno. Detta percentuale si applica nelle assunzioni dall'esterno ai livelli di base delle categorie. Gli Enti che non presentano annualmente disponibilità di posti valuteranno di volta in volta, al verificarsi della disponibilità e previa informazione alle OO.SS., la possibilità di procedere a selezione interna o a concorso esterno, tenendo altresì presenti le specifiche esigenze di professionalità dell'Ente. Con la contrattazione di settore o decentrata, fermo restando il limite suddetto, possono essere fissate percentuali differenziate per specifiche professionalità da coprire.
8. Gli Enti individuano, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, all'interno della propria dotazione organica e nel limite della stessa, le figure caratterizzate da una professionalità acquisibile esclusivamente dall'interno e procedono alla copertura dei relativi posti vacanti con le procedure di cui al presente ordinamento e con riserva totale a favore del personale in servizio.

Art. 5

Accesso alle categorie e ai livelli

1. Secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti degli Enti, l'assunzione del personale avviene, di norma, nelle posizioni di ingresso delle singole categorie, così come previsto dall'Allegato A. Per determinate figure professionali l'assunzione può essere disposta nella posizione retributiva iniziale del livello evoluto.
2. I posti vacanti della categoria A sono coperti mediante ricorso al collocamento, salvo i casi espressamente previsti dalla legge e nel rispetto della normativa vigente nei vari settori.
3. I posti vacanti delle categorie B, C e D ammessi a selezione interna sono coperti mediante accesso dall'esterno se la selezione ha avuto esito negativo o se mancano all'interno le professionalità richieste.

Art. 6

Progressione economica nell'ambito dei livelli

1. La progressione nell'ambito di ciascun livello avviene, senza limitazioni di posti, mediante il passaggio dalla prima alla seconda posizione retributiva, attraverso il solo meccanismo della valutazione di cui all'articolo 10, dopo un periodo di cinque anni di permanenza nella prima.
2. L'ulteriore progressione avviene con cadenza annuale a decorrere dal 1° gennaio 2002, nel limite delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 11, mediante procedura comparativa fra gli appartenenti alla medesima figura professionale della posizione retributiva inferiore. Tale comparazione avverrà tenendo conto dell'anzianità nella posizione retributiva inferiore, delle valutazioni annuali e di quant'altro in possesso dei concorrenti, secondo criteri da definirsi previa contrattazione di settore, purché il dipendente sia in servizio a tempo indeterminato da non meno di sei anni alla data dell'avvio della procedura di progressione.
3. L'applicazione di quanto previsto al comma 2 avviene previa concertazione con le OO.SS., intesa ad individuare quali e quante figure professionali debbano essere prese in esame ai fini della progressione, con garanzia di totale copertura finanziaria.
4. Negli Enti di piccole dimensioni, dove esista un unico dipendente in possesso dei requisiti per la progressione di cui al comma 2, l'Amministrazione procede ad una verifica professionale secondo i criteri di cui al medesimo comma.

Art. 7

Progressione nell'ambito della categoria

1. Per il passaggio dal livello di base a quello evoluto è richiesta una anzianità di almeno sei anni nel livello di provenienza.
2. Il passaggio di cui al comma 1 avviene nel limite dei posti disponibili, determinati ai sensi del comma 6 dell'articolo 4, previo superamento di selezione interna tra gli aventi titolo, con accertamento delle capacità professionali richieste per il livello superiore, da effettuarsi mediante prove teoriche e/o pratiche, specificamente riferite ai contenuti professionali dei posti a concorso, stabilite secondo l'ordinamento degli Enti.
2. Nel caso previsto al comma 4 dell'articolo 6 si fa comunque luogo all'accertamento secondo le modalità di cui al comma 2 del presente articolo.
4. Solo nell'ambito della categoria D è consentito il passaggio al livello evoluto anche al personale sprovvisto del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno. Nella fattispecie il passaggio avviene esclusivamente mediante partecipazione a concorsi pubblici.
5. Nella progressione di cui al presente articolo è attribuita la posizione economica iniziale del livello. Nel caso in cui sia già in godimento una posizione retributiva superiore è attribuita quella immediatamente successiva. Rimane confermato l'eventuale maturato economico goduto dal dipendente.

6. Ai fini della progressione di cui al presente articolo, l'Amministrazione, di concerto con le OO.SS., determina annualmente quali figure professionali debbano essere prese prioritariamente in esame.

Art. 8

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Il passaggio alla categoria superiore avviene, nel limite dei posti disponibili, mediante concorso per titoli ed esami. Nel caso delle figure di cui al comma 8 dell'articolo 4 gli esami verteranno esclusivamente sulle materie attinenti alla specifica professionalità richiesta per il passaggio alla categoria superiore, stabilita, di volta in volta, nei bandi di concorso.

2. Il passaggio alla categoria superiore avviene anche prescindendo dai titoli di studio ordinariamente previsti per l'accesso dall'esterno, fatti salvi quelli prescritti dalle norme vigenti e da tutte le normative sugli ordinamenti professionali. Per il passaggio di categoria è richiesta una anzianità di servizio di almeno sette anni nel livello di base o di cinque nel livello evoluto. Tali limiti sono raddoppiati nel caso di partecipazione ai concorsi per i livelli evoluti della categoria superiore ed è comunque richiesto, per questa fattispecie, il titolo di studio di detta categoria superiore.

3. Nella progressione di cui al presente articolo è attribuito il trattamento economico iniziale della categoria superiore, riferito ai requisiti richiesti per l'accesso dall'esterno. Nel caso in cui sia già in godimento una posizione retributiva superiore è attribuita quella immediatamente successiva. Rimane confermato l'eventuale maturato economico eccedente la posizione retributiva di provenienza.

4. Il computo dell'anzianità richiesta per tutti i tipi di progressione di cui al presente ordinamento è effettuato tenendo conto dell'anzianità di servizio prestato anche presso altri Enti nella medesima categoria o livello funzionale-retributivo corrispondente.

5. La documentazione costituente i titoli e il contenuto delle prove di cui al comma 1 è stabilita, di volta in volta, nei bandi di concorso.

6. Ai fini della progressione di cui al presente articolo l'Amministrazione, di concerto con le OO.SS., determina annualmente quali figure professionali debbano essere prese prioritariamente in esame.

Art. 9

Mutamento di figura professionale

1. Nel limite dei posti disponibili della categoria e del livello di appartenenza, i dipendenti possono chiedere il passaggio ad altra figura professionale di pari posizione retributiva, purché siano in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per l'accesso alla figura professionale richiesta.

2. Il passaggio avviene previo superamento di apposita prova selettiva o di accertamento, in caso di unico richiedente, da svolgersi secondo modalità e criteri stabiliti dall'Amministrazione, finalizzati alla verifica dell'idoneità allo svolgimento delle mansioni della figura professionale richiesta. In fase di prima applicazione, il passaggio di cui al comma 1 è consentito previo accertamento, da parte del Dirigente o del responsabile della struttura, dell'effettivo svolgimento da almeno un anno delle mansioni inerenti alla figura professionale richiesta. Conseguentemente, la figura professionale attinente al posto occupato dal dipendente interessato si trasforma nella nuova figura professionale.

Art. 10

Sistema permanente di valutazione del personale

1. Il sistema permanente di valutazione del personale è volto a favorire la partecipazione dei dipendenti alla formazione ed al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei servizi. Le metodologie ed i sistemi di valutazione dovranno permettere un'equa valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti dalle diverse strutture e dai singoli dipendenti. In particolare, formano oggetto della valutazione le prestazioni individuali rappresentate dai risultati quali-quantitativi raggiunti nel periodo di riferimento, dalle conoscenze acquisite a seguito di percorsi formativi e dall'esperienza nello svolgimento dell'attività lavorativa, anche riferibile ad ulteriori conoscenze.

2. La valutazione del personale è effettuata per la Provincia dal Dirigente, sentito il Direttore, per i Comuni dal Dirigente o, nei Comuni privi di figure dirigenziali, dal Segretario comunale, sentito il superiore diretto dell'interessato, per le case di riposo dal Direttore, sentito il superiore diretto dell'interessato.

3. La valutazione viene effettuata ogni anno dall'incaricato, entro il 31 marzo dell'anno successivo al periodo di valutazione, verificando le prestazioni e l'arricchimento professionale conseguito. La valutazione, complessivamente positiva o negativa, andrà graduata e sviluppata tenendo conto di molteplici elementi a seconda della categoria, come sarà meglio specificato in sede di accordo di settore: per la progressione economica nell'ambito della categoria A e della categoria B, livello di base si valuteranno i risultati raggiunti e l'esperienza acquisita; per la progressione economica nell'ambito della categoria B, livello evoluto, e della categoria C si valuteranno la qualità della prestazione individuale e l'arricchimento professionale, anche in relazione alla formazione e alle modifiche nell'organizzazione del lavoro; per la progressione economica nell'ambito della categoria D si valuteranno, inoltre, altri elementi legati alla capacità tecnico-professionale, alla responsabilità e all'iniziativa personale. Tali elementi di valutazione verranno articolati in specifiche schede per le varie categorie, riportanti in dettaglio gli indicatori di riferimento per la valutazione, come sarà specificato in sede di accordo di settore e saranno portati a conoscenza dell'interessato ad inizio anno. L'eventuale valutazione negativa deve essere scritta e motivata.

4. Qualora il lavoratore dissenta dalla valutazione adottata, entro 10 giorni dalla sua comunicazione potrà promuovere l'attivazione di un tentativo di conciliazione, che si svolgerà entro i successivi 30 giorni. Il tentativo di conciliazione avrà luogo attraverso un incontro, con la partecipazione del lavoratore, del redattore della scheda nonché di un rappresentante indicato dal lavoratore medesimo. Per la Provincia sarà presente anche il Dirigente generale

competente. E' prevista altresì la presenza di una figura esterna all'Amministrazione provinciale, designata dall'organo di amministrazione dell'Ente anche fra i componenti del Nucleo di valutazione dei dirigenti, a garanzia dell'imparzialità del giudizio. Per i Comuni, i loro Consorzi e le IPAB, a garanzia dell'imparzialità del giudizio, viene nominato un componente del Nucleo di valutazione, ove tale organismo sia istituito; in assenza viene designato, su richiesta dell'Amministrazione interessata, dal Consorzio dei Comuni trentini e dall'UPIPA un esperto in materia di gestione del personale. Dopo il tentativo di conciliazione, redatto verbale della riunione, la valutazione, modificata o meno, diverrà definitiva.

5. Ai fini della valutazione, ferma restando la qualità della prestazione individuale, formano oggetto della medesima eventuali processi di riorganizzazione, che, in modo significativo, implicano arricchimento professionale del lavoratore.

6. Nel rispetto dei criteri previsti dalla presente norma, con accordo di settore saranno definite schede di valutazione con le opportune specificazioni con riferimento alle professionalità presenti nei singoli settori, tenendo conto anche delle modalità per il raggiungimento degli obiettivi fissati nei programmi di gestione delle strutture interessate. Le trattative avranno inizio entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo. In caso di mancato accordo entro il 31 dicembre 2000 si provvederà direttamente, d'intesa fra le Amministrazioni di ciascun settore, dandone informazione alle OO.SS..

7. Ogni valutazione annuale negativa comporterà il ritardo di un anno nei tempi di progressione di cui agli articoli 6, 7 e 8.

8. I periodi di assenza per maternità di durata inferiore a 22 mesi nel triennio e 33 mesi nel quinquennio comportano una valutazione mediamente positiva. Ulteriori periodi di assenza allo stesso titolo rimangono senza valutazione e comportano un corrispondente allungamento dell'anzianità utile agli effetti della progressione di cui agli articoli 6, 7 e 8.

9. L'anno nel quale si verificano assenze ad altro titolo superiori a 184 giorni, ad esclusione delle ferie e dei recuperi, rimane senza valutazione e comporta un allungamento dell'anzianità, utile agli effetti della progressione di cui agli articoli 6, 7 e 8, corrispondente ai periodi di effettiva assenza dal servizio.

10. Nel caso di assenze superiori a 184 giorni nell'anno effettuate da dirigenti sindacali, la valutazione viene comunque effettuata, attribuendo agli interessati un punteggio mediamente positivo.

11. In sede di prima applicazione, con riferimento al triennio 1997/98/99, la progressione non è conseguita in caso di giudizio negativo sul servizio prestato nel triennio medesimo. In tal caso si applica il ritardo di cui al comma 7 del presente articolo.

12. Fermi restando i criteri di carattere generale di cui al presente articolo, i criteri per la valutazione riguardante gli educatori professionali degli asili nido saranno articolati con riferimento al personale docente delle scuole dell'infanzia.

TITOLO III

SISTEMA DI FINANZIAMENTO

Art. 11

Finanziamento del sistema di classificazione

1. Per ragioni di flessibilità operativa è istituito, secondo criteri e modalità di funzionamento fissati nel CCPL, un fondo di finanziamento per ciascun Ente, costituito dalle risorse reperite tramite il conseguimento di economie di gestione come individuate al comma 2 del presente articolo.
2. Nello specifico, il fondo di cui al comma precedente è alimentato dalle risorse derivanti da:
 - a) economie di gestione, derivanti dalla cessazione dal servizio del personale, quantificate in misura pari alla complessiva retribuzione connessa all'anzianità di servizio, ivi inclusa la progressione economica conseguita nell'ambito del livello - per le categorie B, C, e D - e nell'ambito della categoria A, calcolata su base annua per tredici mensilità, e dei relativi oneri riflessi. Le predette risorse sono quantificate in misura pari al 60 per cento dei minori costi connessi all'anzianità di servizio relativi alle cessazioni dal servizio avvenute nel periodo 1994-1999 e di quelle presunte nel 2000. Per gli Enti funzionali della P.A.T., il Consiglio provinciale, i Comuni, i Comprensori e le IPAB, qualora dette economie siano inferiori alla media pro-capite rilevata per il comparto, individuata nell'importo convenzionale di Lire 800.000.= (compresi gli oneri riflessi), disponibile a decorrere dal 2001, i medesimi Enti garantiscono comunque risorse pari a tale importo, moltiplicato per il numero dei dipendenti di ruolo. Per gli anni successivi al primo passaggio, l'importo convenzionale è fissato in Lire 175.000;
 - b) individuazione di ulteriori economie fra le seguenti:
 - minori spese accertate per riduzioni di organico, a parità di prestazioni richieste;
 - altre economie, anche non attinenti all'area delle spese per il personale, individuate a livello di singola Amministrazione, sulla base di accordo di settore;
 - eventuali ulteriori risorse messe a disposizione da ciascun Ente;
 - c) risorse destinate dal contratto collettivo provinciale di comparto.
3. Per gli Enti minori, in sede di accordo di settore o decentrato, le risorse del fondo di cui al punto a) del comma 2 possono essere integrate da altre voci di finanziamento del salario accessorio.
4. In ogni caso, lo stanziamento delle risorse costituisce adempimento obbligatorio per gli Enti datori di lavoro. Allo stanziamento delle risorse di cui alla lett. b) del comma 2 del presente articolo si provvederà in relazione agli accordi che individuino le ulteriori economie.

TITOLO IV

RELAZIONI SINDACALI

Art. 12

Relazioni sindacali

1. Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali in sede di rinnovo del CCPL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli Enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:

- a) modalità di svolgimento delle selezioni per i passaggi tra livelli e categorie;
- b) metodologia permanente di valutazione di cui all'articolo 10;
- c) individuazione delle nuove figure professionali di cui all'articolo 3, comma 5;
- d) individuazione delle figure professionali ai fini della progressione economica di cui all'articolo 6, comma 2;
- e) regolamenti per gli accessi.

2. Le procedure di concertazione di cui al comma precedente sono effettuate attraverso un confronto, che deve comunque concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione.

TITOLO V

NORME FINALI E TRANSITORIE DI INQUADRAMENTO

Art. 13

Norme di primo inquadramento

1. Il personale contemplato dal presente accordo è inquadrato nel nuovo ordinamento professionale, con decorrenza 1° giugno 1999, secondo la tabella di equiparazione di cui all'Allegato C e in applicazione delle tabelle di corrispondenza di cui all'Allegato A.
2. A tutto il personale è attribuita la posizione retributiva iniziale della categoria o del livello di inquadramento. E' comunque fatto salvo il maturato economico in godimento nel livello funzionale-retributivo di appartenenza anteriormente all'inquadramento di cui al comma 1.
3. Il personale della PAT inquadrato nel settimo livello funzionale-retributivo in esito ai concorsi pubblici di cui all'Allegato E è collocato, con decorrenza 1° giugno 1999, nella categoria D, posizione 15; il personale laureato con abilitazione professionale, richiesta quale titolo per l'ammissione ai suddetti concorsi, è collocato nella pos. 16; il personale che esercita la difesa in giudizio dell'Amministrazione e che sia iscritto nella sezione speciale dell'Albo degli avvocati alla data di entrata in vigore del presente ordinamento, è collocato nella pos. 17.
4. L'Operatore amministrativo-contabile della PAT, inquadrato nel quarto livello funzionale-retributivo e non disciplinato dall'articolo 14, comma 1, è collocato, con decorrenza 1° giugno 1999, nella categoria B, pos. 6.
5. Sono, inoltre, da intendersi riqualificati direttamente, o previa prova selettiva, con decorrenza 1.6.99, i profili professionali specificamente indicati nelle tabelle di corrispondenza inserite nell'Allegato A.
6. Al personale di cui ai commi 3, 4 e 5, del presente articolo, ad eccezione del personale inquadrato nelle posizioni D14, D16 e D17, è attribuita, a decorrere dal 1° gennaio 1999, la differenza fra lo stipendio base, l'assegno annuo lordo, l'indennità integrativa speciale in godimento e le corrispondenti voci del livello superiore, nonché l'adeguamento contrattuale spettante al personale inquadrato nel livello superiore. Al personale inquadrato nel secondo livello funzionale-retributivo è attribuita, a decorrere dal 1° gennaio 1999, la differenza fra lo stipendio base, l'assegno annuo lordo, l'indennità integrativa speciale in godimento e le corrispondenti voci del livello superiore, nonché l'adeguamento contrattuale spettante al personale inquadrato nel livello superiore. Il personale inquadrato con decorrenza 1° giugno 1999 nella posizione D14 conserva o gli è attribuito l'assegno annuo lordo e l'indennità integrativa speciale del settimo livello funzionale-retributivo. Il personale inquadrato con decorrenza 1° giugno 1999 nella posizione D16 e D17 conserva o gli è attribuito l'assegno annuo lordo e l'indennità integrativa speciale prevista per l'ottavo livello funzionale-retributivo.

7. In sede di prima applicazione, il passaggio dalla prima alla seconda posizione retributiva di ciascun livello avviene, previa valutazione positiva, con decorrenza 1° gennaio 2000; per il personale che a tale data non abbia ancora maturato tre anni di servizio il passaggio avviene nel primo giorno del mese successivo alla maturazione del triennio.

8. Per il personale che abbia fruito dei benefici di riqualificazione di cui al presente articolo e di cui agli articoli 14, 15 e 16 del presente accordo il passaggio alla seconda posizione retributiva avviene, alle condizioni di cui al comma 7, con decorrenza 1° gennaio 2001 per il personale di cui all'articolo 14 e dal 1° gennaio 2002 per il restante personale.

9. Per il personale che beneficia dei miglioramenti di cui al presente articolo rimane confermato l'eventuale maturato economico goduto nel livello funzionale-retributivo di provenienza.

Art. 14

Sistemazione delle code contrattuali nella PAT e negli Enti funzionali

1. Al personale, ancora in servizio alla data del 1° gennaio 1998, assunto o inquadrato dalla P.A.T., di cui all'Allegato D, e dagli Enti funzionali, a seguito di procedure concorsuali o selettive aventi per oggetto la copertura di posti relativi a profili professionali interessati all'applicazione dei passaggi di livello previsti dall'articolo 4 della l.p. n. 5/92, è attribuita, a decorrere dal 1° gennaio 1998, la differenza fra lo stipendio base, l'assegno annuo lordo, l'indennità integrativa speciale in godimento e le corrispondenti voci del livello immediatamente superiore a quello di appartenenza nonché gli adeguamenti contrattuali conseguenti. Rimane confermato l'eventuale maturato economico goduto nel livello funzionale-retributivo di provenienza.

2. Al personale di cui al comma 1 del presente articolo si applica l'Allegato C con riferimento al livello funzionale-retributivo superiore di cui al precedente comma.

Art. 15

Norme di primo inquadramento e sistemazione delle code contrattuali negli Enti diversi dalla Provincia

1. Al personale di ruolo dei Comuni, dei Comprensori e delle IPAB in servizio prima dell'entrata in vigore dei nuovi profili professionali previsti dalla l.p. n. 5/92, per il quale ricorrono i presupposti per l'applicazione dell'articolo VII delle norme del Protocollo 11 giugno 1992, stipulato in applicazione dell'articolo 10, tabella D, dell'accordo di lavoro del 1° agosto 1990, si applicano le disposizioni previste dal medesimo Protocollo con decorrenza 1° gennaio 1999.

2. I Comuni, i Comprensori e le IPAB procedono, in sede di contrattazione di settore, ad una verifica sulla corretta applicazione del Protocollo 11 giugno 1992 in relazione alle peculiarità organizzative dei singoli Enti, anche con riferimento al personale assunto successivamente a tale data. Qualora dagli esiti della predetta verifica emerga la necessità di

riproporre l'applicazione del suddetto Protocollo a nuove situazioni, le disposizioni ivi previste si applicano con decorrenza 1° gennaio 1999.

3. Il personale nei confronti del quale sono stati applicati i benefici previsti dalla deliberazione del Consiglio provinciale 20.6.1989, n. 7 e dall'articolo 3 della deliberazione del Consiglio provinciale 28.7.1982, n. 6, che non abbia ulteriormente beneficiato del passaggio di cui all'articolo 4, comma 8, della legge provinciale n. 5/92, è inquadrato nel livello immediatamente superiore, a decorrere dal 1° gennaio 1999.

Art. 16

Disposizioni per particolari categorie di dipendenti provinciali

1. Per il personale appartenente al sesto livello funzionale-retributivo, assunto fino all'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, nei nuovi profili professionali previsti dalla l.p. n. 5/92, la Provincia e gli Enti funzionali prevederanno la copertura, nell'ambito delle disposizioni di cui all'articolo 7 del presente accordo, di tutti i posti che si renderanno disponibili nel livello evoluto della categoria C, nel periodo 2000-2004, per cessazioni dal servizio e/o per passaggi di categoria. Qualora, nel medesimo periodo, il numero di tali posti dovesse risultare inferiore ai 2/3 dei potenziali dipendenti interessati, la riserva è disposta fino al raggiungimento del predetto limite.

2. Al personale inquadrato nei ruoli provinciali successivamente all'1.7.90, comunque assunto presso gli Enti di provenienza prima dell'entrata in vigore della deliberazione concernente i nuovi profili professionali previsti dalla l.p. n. 5/92, il quale, presso l'Ente di provenienza medesimo, sia sempre rimasto inquadrato nei profili amministrativi del quarto e nei profili amministrativi e tecnici del sesto livello/qualifica, ai quali abbia avuto accesso per concorso esterno, si applicano le disposizioni di cui al comma 3 del presente articolo. Il presente comma si applica anche al personale riammesso in servizio ai sensi dell'articolo 168 della l.p. n. 12/83.

3. Al personale di cui all'articolo 4 della l.p. 26.11.1990, n. 31 e di cui all'articolo 35 della l.p. 3.2.1997, n. 2, inquadrato nei ruoli provinciali successivamente all'1.7.1990, comunque assunto prima dell'entrata in vigore della deliberazione concernente i nuovi profili professionali previsti dalla l.p. n. 5 del 1992, inquadrato nei profili professionali di Operatore amministrativo-contabile del 4° livello funzionale-retributivo, di Assistente amministrativo e Assistente amministrativo-contabile del 6° livello funzionale-retributivo, ancora in servizio all'1.1.99, è attribuita, con la medesima decorrenza, la differenza fra lo stipendio base, l'assegno annuo lordo, l'indennità integrativa speciale in godimento e gli adeguamenti contrattuali corrispondenti al livello economico immediatamente superiore a quello di appartenenza. Analogamente si procede nei confronti dei profili di Collaboratore amministrativo o Collaboratore in materie tecniche del 7° livello funzionale-retributivo, purché inquadrati in tale profilo a seguito di procedure concorsuali pubbliche. Il presente comma si applica anche al personale riammesso in servizio ai sensi dell'articolo 168 della l.p. n. 12/1983, con decorrenza dall'1.1.1999, o dalla data di riammissione, se successiva. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche al personale inquadrato nei ruoli provinciali in applicazione delle norme di attuazione dello Statuto emanate successivamente al 1° gennaio 1999 a decorrere dal rispettivo inquadramento.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 14, comma 1, del presente accordo si applicano, con decorrenza 1.1.99, anche ai dipendenti che hanno beneficiato delle disposizioni di cui agli articoli 7 e 8 della l.p. n. 5/92 e di cui all'art. 36 della l.p. n. 2/97 relativamente ai medesimi profili e livelli di cui al precitato art. 14.

5. Le risorse destinate al finanziamento dell'ordinamento professionale sono prioritariamente destinate alla corresponsione della seconda posizione retributiva del livello, alla progressione di livello di cui al comma 1 del presente articolo, alla progressione dal livello base della categoria B a quello evoluto della medesima delle figure operaie, dal livello base della categoria D al livello evoluto della stessa, fino al conseguimento di unità corrispondenti a quelle inquadrare nei corrispondenti livelli funzionali-retributivi al 1° gennaio 1990 e, infine, dal livello evoluto della categoria C al livello base della categoria D.

6. Al personale che beneficia dei miglioramenti di cui al presente articolo rimane confermato l'eventuale maturato economico goduto nel livello funzionale-retributivo di provenienza.

7. Al personale di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo si applica l'Allegato C con riferimento al livello funzionale-retributivo superiore cui corrisponde lo stipendio previsto dal medesimo comma.

Art. 17

Dotazione organica

1. Ferma restando la dotazione organica complessiva nonché i contingenti organici dei singoli livelli, in fase di prima applicazione l'organico di ciascuna categoria è costituito dai contingenti organici degli attuali livelli funzionali-retributivi, che vanno a confluire in essa.

2. Qualora un dipendente transiti, per effetto del presente accordo, in relazione alla modifica degli accessi e alla tipologia delle mansioni svolte, in una categoria superiore rispetto a quella prevista dalla semplice trasposizione dei livelli funzionali-retributivi nelle categorie, come disposto dal comma 1 dell'articolo 13, il posto occupato dal dipendente è trasformato in un posto d'organico della categoria in cui va a confluire, andando così ad aumentare l'organico della stessa.

3. I passaggi previsti dall'ordinamento professionale avvengono nei limiti della dotazione organica e dei contingenti in essa previsti, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno del personale per le assunzioni dall'esterno, in base alle vigenti disposizioni, previa verifica periodica, e comunque a scadenza triennale, degli effettivi fabbisogni e di concerto con le organizzazioni sindacali.

Art. 18

Figure professionali particolari

1. Le disposizioni riguardanti il presente ordinamento professionale non si applicano al personale di cui all'art. 3, comma 1, lettera d) dell'Accordo sui comparti di contrattazione collettiva del 4 ottobre 1999 (personale non docente delle scuole a carattere statale, ausiliario e cuoco delle scuole materne, coordinatori ed insegnanti delle scuole dell'infanzia, personale insegnante della formazione professionale e assistenti educatori dei Comprensori). Le medesime disposizioni non si applicano, inoltre, al personale insegnante e della ricerca dell'Istituto Agrario di S. Michele all'Adige e dell'Istituto Trentino di Cultura.

2. Con ulteriore trattativa separata sono disciplinati la classificazione e le figure professionali del personale forestale e dei vigili del fuoco.

Art. 19

Norma transitoria

1. Sono portate a compimento tutte le procedure concorsuali/selettive in corso, indette per la copertura di posti vacanti, in base alle disposizioni vigenti fino alla data di entrata in vigore del presente accordo. I vincitori sono automaticamente inquadrati nel nuovo sistema di classificazione nella posizione ove risulta confluita quella cui si riferisce la procedura concorsuale o selettiva svolta.

2. Fermi restando le decorrenze previste nel presente accordo e i relativi effetti economici, gli Enti provvedono, entro l'anno 2000, ad effettuare le operazioni di formale inquadramento nel nuovo ordinamento professionale e ad attivare le procedure per le riqualificazioni previste dal presente accordo. Fino ad avvenuta effettuazione delle predette operazioni si provvede sulla base delle vigenti disposizioni.

ALLEGATO A (le tabelle di equiparazione sui profili sono esemplificative)

**DECLARATORIE E REQUISITI D'ACCESSO ALLE CATEGORIE
DELLE NUOVE FIGURE PROFESSIONALI**

Categoria “A”

Declaratoria categoria:

1. Appartengono alla categoria A i dipendenti che svolgono attività caratterizzate da:
 - conoscenze di tipo operativo generale (la base teorica di conoscenza è acquisibile con la scuola dell'obbligo) e conoscenze pratiche acquisibili sul campo o attraverso brevi corsi di addestramento;
 - contenuto di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
 - problematiche lavorative di tipo semplice, con bassa ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne di tipo semplice tra due soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni o con gli utenti) nulle o di tipo informale o informativo;
 - guida di automezzi che richiedono la patente B.

Requisiti d'accesso:

diploma di assolvimento dell'obbligo scolastico previsto dalle normative vigenti *pro tempore*.

Figure professionali:

Addetto ai servizi ausiliari

Operatore d'appoggio negli asili-nido

Addetto ai servizi socio-assistenziali

Ausiliario IPAB

Operaio

Tabella di corrispondenza con i vigenti profili professionali:

| NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PROFILI PROFESSIONALI ATTUALI |
|--|---|
| Addetto ai servizi ausiliari | Addetto alle attrezzature e pulizie (2°) PAT Addetto ai lavori d'ordine e pulizia (2°) COM. Inserviente (2°) COMUNI Addetto ai servizi aus. e di anticamera PAT Custode di museo PAT Inserviente generico IPAB Commesso-uscieri COMUNI Guardiano COMUNI Custode COMUNI Ausiliario socio-sanitario (3°) COMUNI Portiere IPAB Portiere-centralinista IPAB Coordinatore servizi pulizia (ad esaurim.) (3°) COMUNI Operatore gener. messo COMUNI |
| Operatore d'appoggio negli asili-nido | Operatore d'appoggio COMUNI |
| Addetto ai servizi socio-assistenziali | Ausiliario socio-assistenziale COMUNI (3°) ad esaurimento |
| Ausiliario | Ausiliario IPAB |
| Operaio | Operaio PAT, COMUNI e IPAB (3°) |
| | Altri profili comunali inquadrati al 2° e al 3°liv. |

Categoria “B”

Declaratoria categoria:

1. La categoria B identifica insiemi di figure professionali che presuppongono il possesso di conoscenze e abilità tecniche implicanti il ricorso ad una preparazione che garantisca la capacità di una basilare comprensione delle specifiche situazioni di intervento. Tale preparazione presuppone il conseguimento del diploma di scuola media inferiore, generalmente accompagnato da attestati di qualificazione professionale o esperienza professionale o corsi di formazione specialistici.
2. Le attività riconducibili alla categoria B sono caratterizzate da:
 - contenuti di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
 - gestione ed utilizzazione di sistemi elettronici semplici – ivi inclusi i centralini;
 - discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale; relazioni di natura diretta con gli utenti;
3. La categoria B è ordinata in due livelli:
 - livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi qualificati, ma non specialistici;
 - livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che presuppongono la maturazione di competenze derivanti da crescente specializzazione ed esperienza professionale.

Requisiti d'accesso:

Livello di base

diploma di scuola media inferiore (eventualmente accompagnato da attestati di qualificazione professionale o esperienza professionale)

Livello evoluto

diploma di scuola media inferiore, accompagnato da attestati di qualificazione professionale o corsi di formazione specialistici, nonché da esperienza professionale almeno biennale.

Figure professionali:

Livello di base

Autista di rappresentanza

Operatore socio-assistenziale

Operaio qualificato

Operatore dei servizi ausiliari

Operatore dei servizi consiliari CONSIGLIO PROVINCIALE

Cameriere IPAB

Aiuto cuoco IPAB

Operatore tecnico di laboratorio IPAB

Operatore specializzato parrucchiere IPAB

Livello evoluto

Operaio specializzato

Operatore con compiti di vigilanza, esclusi compiti di polizia locale

§Cuoco specializzato
 §Coadiutore amministrativo
 Autista di rappresentanza ad esaurimento
 §Coadiutore turistico
 §Coadiutore tecnico
 §Guardia ittico-venatoria
 §Sorvegliante idraulico
 Coordinatore di servizi
 Massaggiatore
 Operatore di animazione

§ figure per le quali l'accesso dall'esterno avviene direttamente in livello evoluto in assenza di corrispondente livello di base

Tabella di corrispondenza con i vigenti profili professionali:

| NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PROFILI PROFESSIONALI ATTUALI |
|---|---|
| LIVELLO DI BASE | |
| Operatore amministrativo ad esaurimento | Coadiutore e operatore amministrativo (4°) COMUNI e PAT # Dattilografo COMUNI # |
| Centralinista | Centralinista (4°) COMUNI (fino a 12 linee) |
| Autista di rappresentanza | Autista PAT e COMUNI (4°) |
| Operaio qualificato | Profili operai (4°) PAT (da 4.8 a 4.21) Profili operai (4°) COMUNI e IPAB |
| Operatore socio-assistenziale | Operatore socio-assistenziale COMUNI Operatore socio-assistenziale IPAB |
| Cameriere IPAB | Cameriere IPAB |
| Aiuto cuoco IPAB | Aiuto cuoco IPAB |
| Operatore tecnico di laboratorio IPAB | Operatore tecnico di laboratorio IPAB |
| Operatore specializzato parrucchiere IPAB | Operatore specializzato parrucchiere IPAB |
| Operatore dei servizi ausiliari | Operatore dei serv ausiliari e di antic. PAT Operatore dei serv. di custodia musei PAT Operatore museo COMUNI Operatore biblioteca COMUNI Messo magazziniere COMUNI Messo notificatore (4°) COMUNI |
| Operatore dei servizi consiliari CONSIGLIO PROVINCIALE | Addetto ai servizi ausiliari e di anticamera CONSIGLIO PROVINCIALE Operatore dei servizi consiliari e di anticamera CONSIGLIO PROVINCIALE |
| | Altri profili comunali di 4° livello |
| LIVELLO EVOLUTO | |
| Coadiutore amministrativo | Coadiutore amm.vo-cont. PAT e COMUNI Operatore amm.vo-cont. (4°) PAT e COMUNI Operatore professionale COMUNI e IPAB |

| | |
|--|---|
| | Stenodattilografo COMUNI Centralinista PAT (4° e 5°) |
| Autista di rappresentanza ad esaurimento | Autista PAT (in servizio alla data di entrata in vigore del presente ordinamento) e Comuni |
| Coadiutore turistico | Operatore turistico PAT |
| Coadiutore tecnico | Operatore tecnico PAT Operatore tecnico (5°) COMUNI Grafico COMUNI |
| Operaio specializzato | Profili operai (5°) PAT Profili operai provetti COMUNI e IPAB |
| Centralinista specializzato | Centralinista G.I. (5°) COMUNI (con più di 12 linee) |
| Cuoco specializzato | Cuoco di comunità di rid. dim. (4°) PAT Operatore per l'alimentazione COMUNI (4°) Cuoco (4°) COMUNI e IPAB Capo cuoco IPAB |
| Operatore con compiti di vigilanza § | Operatore servizi antincendi COMUNI Operatore-messo-vigile COMUNI (4°) |
| Guardia ittico-venatoria | Guardia ittico-venatoria PAT |
| Sorvegliante idraulico | Sorvegliante idraulico PAT |
| Coordinatore di servizi | Responsabile di settore e figure analoghe IPAB |
| Massaggiatore | Massaggiatore IPAB |
| Operatore di animazione | Operatore di animazione IPAB |
| | Altri profili comunali di 5° livello |

gli attuali dipendenti dei COMUNI privi del titolo di studio per l'accesso alla figura di coadiutore amministrativo, il cui passaggio al relativo profilo non è avvenuto per concorso, restano inquadrati nel livello di base di Operatore amministrativo ad esaurimento COMUNI

§ esclusi compiti di polizia locale

Categoria “C”

Declaratoria categoria:

1. La categoria C identifica insiemi di figure professionali che presuppongono il possesso di approfondite conoscenze e capacità tecniche specialistiche, implicanti il ricorso ad una preparazione concettuale derivante dal conseguimento del diploma di scuola media superiore.
2. Le attività riconducibili alla categoria C sono caratterizzate da:
 - contenuti di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
 - media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne, anche di natura negoziale, relazioni esterne (con altre istituzioni), anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.
3. La categoria C è ordinata in due livelli:
 - livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono conoscenze teoriche di base e svolgimento in autonomia di compiti secondo metodi e procedure soltanto parzialmente definiti;
 - livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono conoscenze teoriche di base e approfondimenti specialistici, o, comunque, esperienza specialistica consolidata nelle problematiche connesse all'attività da svolgere. Questo livello prevede notevole autonomia operativa e può comportare il coordinamento e la supervisione di gruppi di operatori, nonché la progettazione e la direzione lavori nell'ipotesi di opere di manutenzione ordinaria e straordinaria in via non prevalente.

Requisiti d'accesso:

Livello di base

diploma di istruzione secondaria di secondo grado

Livello evoluto

diploma di istruzione secondaria di secondo grado e abilitazione professionale o esperienza professionale di durata pari a quella richiesta ai dipendenti ai fini del passaggio dal livello di base a quello evoluto.

Figure professionali:

Livello di base

Assistente (con indirizzo nelle varie professioni)

Assistente per i beni mediatici (in sede di prima applicazione, a totale riserva interna)

Agente polizia municipale

Custode forestale

Operatore territoriale

Educatore asili nido

Infermiere professionale

Animatore

Odontotecnico

Coordinatore specializzato di squadra operaia e di vigilanza di almeno 8 unità (a riserva totale interna)

Operatore tecnico

Livello evoluto

Collaboratore (con indirizzo nelle varie professioni)

Tecnico audiometrista IPAB

Tecnico audioprotesista IPAB

Educatore professionale IPAB

Fisioterapista IPAB

Dietista IPAB

Logopedista IPAB

Pilota di elicottero

Coordinatore P.M. (a totale riserva interna, ove esistano i Corpi)

Tabella di corrispondenza con i vigenti profili professionali:

| NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PROFILI PROFESSIONALI ATTUALI |
|--|---|
| LIVELLO DI BASE | |
| Assistente (con indirizzo nelle varie professioni) | Assistente amministrativo PAT Assistente contabile PAT Assistente amministrativo COMUNI Assistente contabile (6°) COMUNI Assistente in materie tecniche PAT Assistente per la grafica/pubblicità PAT Assistente tecnico (6°) COMUNI Assistente tecnico antincendi PAT Assistente in materie agrarie PAT Perito agrario COMUNI Assistente per le att. e i beni culturali PAT Assistente bibliotecario (6°) COMUNI Assistente socio-culturale (6°) COMUNI Assistente tecnico analista PAT Assistente in materia di igiene/ambiente PAT Assistente di laboratorio (6°) COMUNI Assistente traduttore COMUNI Assistente informatico PAT Assistente amm.tivo e altre qualifiche IPAB Educatore all'infanzia PAT Coadiutore all'infanzia PAT Assistente all'infanzia PAT Assistente per le attività sanitarie PAT Programmatore (6°) COMUNI |
| Assistente per i beni mediatici | |
| Agente polizia municipale | Vigile urbano (5° e 6°) COMUNI Istruttore di vigilanza COMUNI |

| | |
|--|--|
| Custode forestale | Custode forestale (5°) COMUNI |
| Operatore territoriale | Operatore territoriale COMUNI |
| Educatore asili nido | Educatore asili nido |
| Infermiere professionale | Infermiere e infermiere generico (5°) |
| Animatore | Animatore e animatore culturale IPAB |
| Odontotecnico | Odontotecnico IPAB |
| | Altri profili comunali di 6° livello |
| Coordinatore specializzato di squadra operaia e di vigilanza di almeno 8 unità | Operaio provetto PAT e COMUNI |
| Operatore tecnico | Operatore tecnico § |
| LIVELLO EVOLUTO | |
| Collaboratore (con indirizzo nelle varie professioni) | Collaboratore amministrativo PAT Collaboratore economico-finanziario e contabile PAT Impiegato amministrativo responsabile (7°) COMUNI Impiegato unico (7°) COMUNI Collaboratore amministrativo (7°) COMUNI Ragioniere responsabile (7°) COMUNI Collaboratore contabile (7°) COMUNI Collaboratore in materie tecniche PAT Geometra responsabile (7°) COMUNI Collaboratore tecnico (7°) COMUNI Collaboratore in materia di antincendi PAT Collaboratore in materie agrarie PAT Collaboratore in materie sociali PAT Collaboratore archivista toponomasta PAT Collab. per i beni librari e audiovisivi PAT Collaboratore archeologo PAT Collaboratore storico dell'arte PAT Collab. per l'attività didattica museale PAT Collaboratore tecnico-analista PAT Collab. in materia di igiene-ambiente PAT Collaboratore traduttore-interprete PAT Collaboratore statistico-informatico (senza laurea breve) PAT Collaboratore per le attività sanitarie Collaboratore programmatore (7°) COMUNI Collaboratore dietista (7°) COMUNI Collaboratore farmacista (7°) COMUNI Collaboratore responsabile IPAB Collaboratore responsabile serv. ragioneria ed economato IPAB Collaboratore amministrativo IPAB Bibliotecario (7°) COMUNI Archivista storico (7°) COMUNI |

| | |
|------------------------------|--|
| | Insegnante scuole musicali (7°) COMUNI |
| Pilota di elicottero | Pilota di elicottero (6° e 7°) PAT |
| Tecnico audiometrista IPAB | Tecnico audiometrista IPAB |
| Tecnico audioprotesista IPAB | Tecnico audioprotesista IPAB |
| Educatore professionale IPAB | Educatore professionale IPAB |
| Fisioterapista IPAB | Fisioterapista IPAB |
| Dietista IPAB | Dietista IPAB |
| Logopedista IPAB | Logopedista IPAB |
| Coordinatore P.M. | Coordinatore istruttore di vigilanza (7°) COMUNI Coordinatore istruttore di P.M. Altre figure di vigilanza (7°) COMUNI |

§ Nel limite dei posti determinati dall'Amministrazione, gli Operatori tecnici della PAT sono inquadrati nel profilo di Assistente in categoria C, livello di base, pos. 9, e progressione limitata al livello di base, subordinatamente al superamento di apposita prova selettiva. La medesima disposizione si applica anche nei confronti dei capi operai, operai provetti e sorveglianti idraulici, con inquadramento nel profilo di coordinatore specializzato di squadra operaia o di vigilanza. La medesima disposizione si applica inoltre nei confronti degli operai che svolgono la loro attività da almeno due anni presso il Laboratorio Prove dei materiali e presso il Laboratorio Impianti a fune.

L'inquadramento ha effetto con decorrenza 1° giugno 1999.

Categoria “D”

Declaratoria categoria:

1. La categoria D identifica insiemi di figure professionali che implicano il riconoscimento di elevate capacità tecniche e di preparazione e conoscenze derivanti da cicli formativi di livello universitario con il conseguimento del diploma di laurea o di laurea breve. Ciò comporta la maturazione della capacità di rispondere a sequenze di situazioni molteplici soggette a forme pronunciate di incertezza e della sensibilità a curare tutti gli aspetti di una attività complessa.
2. Le attività riconducibili alla categoria D sono caratterizzate da:
 - contenuti di tipo tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
 - elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
 - relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali;
 - progettazione e direzione lavori, nell'ipotesi di opere di rilevante complessità.
3. La categoria D è ordinata in due livelli:
 - livello di base, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono approfondite conoscenze teoriche e specialistiche e la capacità di integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi;
 - livello evoluto, corrispondente a contenuti lavorativi che richiedono l'innesto, su una forte preparazione teorica, di esperienze maturate nell'attività lavorativa. E' richiesta una notevole capacità propositiva e un atteggiamento attivo per integrare la propria attività nell'ambito di una gestione per programmi ed obiettivi.

Requisiti d'accesso:

Livello di base, pos. 14

diploma universitario

Livello di base, pos. 15

diploma di laurea

Livello di base, pos. 16

diploma di laurea e relativa abilitazione professionale ovvero frequenza di corsi di specializzazione o esperienza professionale specifica

Livello evoluto

diploma di laurea ed eventuale relativa abilitazione, nonché esperienza professionale di durata pari a quella richiesta ai dipendenti ai fini del passaggio dal livello di base a quello evoluto

Figure professionali:

Livello di base pos. 14

Assistente sociale

Tecnico specialista (con indirizzo nelle varie professioni)

Livello di base pos. 15

Funzionario (con indirizzi nelle varie professioni)

Funzionario IPAB

Funzionario P.M.

Funzionario collaboratore in materie tecniche (selezione con totale riserva interna)

Livello di base pos. 16

Funzionario abilitato

Livello di base pos. 17

Avvocato

Livello evoluto

Avvocato cassazionista

Funzionario esperto

Funzionario collaboratore esperto #

Funzionario esperto P.M.

Funzionario collaboratore responsabile dei servizi IPAB

Funzionario coordinatore dei servizi IPAB

Funzionario responsabile unità operativa complessa IPAB

Direttore IPAB 2^a e 3^a cat.

Coordinatore servizi sociali

Tabella di corrispondenza con i vigenti profili professionali:

| NUOVE FIGURE PROFESSIONALI | PROFILI PROFESSIONALI ATTUALI |
|---|--|
| LIVELLO DI BASE | |
| POS. 14 | |
| Assistente sociale | Assistente sociale (laurea breve) PAT Assistente sociale (laurea breve) COMUNI e IPAB |
| Tecnico specialista (con indirizzo nelle varie professioni) | Assistente statistico (laurea breve) Collaboratore statistico-informatico PAT (laurea breve) |
| POS. 15 | |
| Funzionario (con indirizzo nelle varie professioni) | Funzionario amministrativo PAT Funzionario esperto amministrativo (8°) COMUNI Funzionario esperto contabile (8°) COMUNI Analista programmatore (8°) COMUNI Funzionario in programm. e organizzaz. PAT Funzionario pedagogico COMUNI Funzionario in mat. sociali COMUNI Assistente sociale coordinatore COMUNI Funzionario attività culturali COMUNI Funzionario interprete COMUNI Funzionario fisico PAT Funzionario agrario COMUNI Funzionario tecnico-analista PAT |

| | |
|--|--|
| | Funzionario tecnico (8°) COMUNI Funzionario economo (8°) COMUNI Capo ufficio tecnico (8°) COMUNI Funzionario in materia economica PAT Funzionario in materia finanziaria e contabile PAT Funzionario in mat. statist. e informat. PAT Funzionario in materie sociali PAT Funzionario in materie tecniche PAT Funzionario in materie agrarie PAT Funzionario in materia antincendi PAT |
| Funzionario collaboratore in materie tecniche (a totale riserva interna) | |
| Funzionario IPAB | Funzionario IPAB |
| Funzionario P.M. | Funzionario comandante V.U. (8°) COMUNI Funzionario esperto vigil. urbani (8°) COMUNI |
| | Altri profili comunali di 8° livello |
| POS. 16 | |
| Vice Segretario COMUNI | Vice Segretario (8°) COMUNI |
| Funzionario abilitato | Funzionario psicologo PAT Funzionario forestale PAT Funzionario agronomo PAT Funzionario archivista/toponomasta PAT Funzionario archeologo PAT Funzionario storico dell'arte PAT Funzionario bibliotecario PAT e COMUNI (8°) Funzionario traduttore-interprete PAT Funzionario chimico PAT Funzionario in materia legale PAT Funzionario antincendi PAT Funzionario farmacista COMUNI Funzionario biologo PAT e COMUNI (8°) Funzionario ingegnere PAT e COMUNI (8°) Funzionario geologo PAT e COMUNI (8°) Funzionario architetto/urbanista PAT Funzionario urbanista COMUNI (8°) |
| POS. 17 | |
| Avvocato | |
| LIVELLO EVOLUTO | |
| Avvocato cassazionista | |
| Vice Segretario COMUNI | Vice Segretario (9°) COMUNI |
| Funzionario esperto | Funzionario esperto amministrativo PAT Funzionario esperto in mat. ammin. (9°) COMUNI Funzionario esperto in mat. legislat. PAT |

| | |
|--|--|
| | Funzionario esperto in materia legale PAT Consulente legale (9°) COMUNI Funzionario esperto in mat. economica PAT Funzionario esperto in mat. fin. e cont. PAT Funzionario in materia contabile (9°) COMUNI Funzionario esperto in programmazione ed organizzazione Funzionario esperto in materie sociali PAT Direttore di divisione ad esaurim. (9°) COMUNI Funzionario esperto psicologo PAT Funzionario esperto archiv./toponom. PAT Funzionario esperto archeologo PAT Funzionario esperto storico dell'arte PAT Funzionario esperto bibliotecario PAT Funzionario esperto in materie bibliotecono- miche PAT Funzionario esperto traduttore-interpr. PAT Funzionario esperto chimico PAT Funzionario esperto biologo PAT Funzionario esperto fisico PAT Funzionario esperto ingegnere PAT e COM. (9°) Direttore tecnico (9°) COMUNI Funzionario esperto geologo PAT Funzionario esperto architetto/urbanista PAT Funzionario esperto forestale PAT Funzionario esperto agronomo PAT Funzionario esperto antincendi PAT Funzionario esperto in materia statistica PAT Funzionario esperto in materia inform. PAT |
| Funzionario collaboratore esperto # | |
| Funzionario esperto P.M. | |
| Funzionario collaboratore responsabile dei servizi IPAB | Funzionario collaboratore responsabile dei servizi IPAB |
| Funzionario coordinatore dei servizi IPAB | Funzionario coordinatore dei servizi IPAB |
| Funzionario responsabile unità operativa complessa IPAB | Funzionario responsabile unità operativa complessa IPAB |
| Coordinatore servizi sociali | Coordinatore servizi sociali IPAB |
| Direttore 2 ^a e 3 ^a cat. | Direttore (2 ^a e 3 ^a) e vice direttore (1 ^a) IPAB |
| | Altri profili comunali di 9° livello |

Figura professionale relativa al personale di cui all'articolo 7, comma 4.

ALLEGATO B

NUOVO ORDINAMENTO: Categorie - Livelli - Posizioni retributive

Importi con decorrenza corrispondente a quella degli aumenti a regime, previsti per il biennio economico 1998-99

| Categoria A livello unico | Categoria B livello | | Categoria C livello | | Categoria D livello | | importi |
|------------------------------|------------------------|---------|------------------------|---------|------------------------|---------|------------|
| | base | evoluto | base | evoluto | base | evoluto | |
| A1 | | | | | | | 12.418.000 |
| A2 | | | | | | | 12.938.000 |
| | B3 | | | | | | 13.693.000 |
| A4 | | | | | | | 13.979.000 |
| | B5 | | | | | | 14.265.000 |
| | | B6 | | | | | 14.983.000 |
| | B7 | | | | | | 15.295.000 |
| | | B8 | | | | | 15.607.000 |
| | | | C9 | | | | 16.608.000 |
| | | B10 | | | | | 16.956.000 |
| | | | C11 | | | | 17.304.000 |
| | | | | C12 | | | 19.214.000 |
| | | | C13 | | | | 19.404.000 |
| | | | | C14 | D14 | | 20.010.000 |
| | | | | | D15 | | 22.197.000 |
| | | | | C16 (*) | D16 | | 23.138.000 |
| | | | | | D17 | | 24.079.000 |
| | | | | | | D18 | 25.532.000 |
| | | | | | D19 | | 26.072.000 |
| | | | | | | D20 | 26.613.000 |
| | | | | | | D21 | 28.789.000 |

(*) Il personale della posizione C16, qualora venga successivamente inquadrato nelle posizioni riferite alle lauree brevi, mantiene la posizione retributiva in godimento.

Ai fini della progressione di cui all'art. 6 del presente accordo le figure professionali assunte alla posizione retributiva D14 conseguono il primo passaggio all'importo di Lire 20.825.000 e il secondo passaggio all'importo di lire 22.775.000. Agli stessi fini la progressione delle figure professionali assunte alle posizioni retributive D15 e D16 avviene rispettivamente alle posizioni retributive D16 e D17 e il secondo passaggio in D19. La figura professionale di avvocato consegue il primo passaggio dalla posizione retributiva D17 all'importo di Lire 25.020.000 e il secondo passaggio alla posizione D19.

ALLEGATO C

REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE NELLE NUOVE CATEGORIE

| | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| 2° e 3° livello funz.-retr.= > | Categoria A |
| 4° livello funz.-retr. = > | Categoria B - Livello di base |
| 5° livello funz.-retr. = > | Categoria B - Livello evoluto |
| 6° livello funz.-retr. = > | Categoria C - Livello di base |
| 7° livello funz.-retr. = > | Categoria C - Livello evoluto |
| 8° livello funz.-retr. = > | Categoria D - Livello di base |
| 9° livello funz.-retr. = > | Categoria D - Livello evoluto |

ALLEGATO D (PREVIGENTI PROFILI)

PERSONALE CHE BENEFICIA DELL'ART. 14, COMMI 1 E 2, DEL PRESENTE ACCORDO

ASSUNZIONI O INQUADRAMENTI NEL 4° LIVELLO SU PREVIGENTI PROFILI PROFESSIONALI

1) EDUCATORE ALL'INFANZIA

Dipendenti inquadrati in esito alla selezione riservata art. 11 L.P. n. 5/1992 indetta con riferimento ai previgenti livelli e profili

Dipendenti assunti in esito a selezione pubblica indetta con riferimento ai previgenti livelli e profili

2) OPERATORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE

Dipendenti inquadrati in esito alle selezioni riservate di cui all'art. 11 L.P. n. 5/1992 indette con riferimenti ai previgenti livelli e profili

Categorie protette assunte nel previgente profilo professionale

**PERSONALE CHE BENEFICIA, DELL'ART. 14, COMMI 1 E 2,
DEL PRESENTE ACCORDO**

**ASSUNZIONI O INQUADRAMENTI NEL 6° LIVELLO
SU PREVIGENTI PROFILI PROFESSIONALI**

- 1) DIPENDENTI INQUADRATI IN ESITO AI CONCORSI RISERVATI DI CUI ALL'ART. 10 L.P. N. 5/1992 INDETTI CON RIFERIMENTO AI PREVIGENTI LIVELLI E PROFILI
- 2) DIPENDENTI ASSUNTI O INQUADRATI NEI PREVIGENTI LIVELLI E PROFILI (IN ESITO A CONCORSI INDETTI CON RIFERIMENTO A TALI PROFILI)
- 3) DIPENDENTI ASSUNTI NEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI MA IN ESITO A CONCORSI INDETTI CON RIFERIMENTO AI PREVIGENTI PROFILI E LIVELLI
- 4) DIPENDENTI ASSUNTI PRIMA DELL'1.7.90, INQUADRATI NEI PREVIGENTI PROFILI DI ASSISTENTE AMMINISTRATIVO-CONTABILE E DI TECNICO DI IGIENE

**PERSONALE CHE BENEFICIA DELL'ART.14, COMMI 1 E 2,
DEL PRESENTE ACCORDO**

**ASSUNZIONI O INQUADRAMENTI NEL 7° LIVELLO
SU PREVIGENTI PROFILI PROFESSIONALI**

- 1) DIPENDENTI INQUADRATI IN ESITO AI CONCORSI RISERVATI DI CUI ALL'ART. 10 L.P. N. 5/1992 INDETTI CON RIFERIMENTO AI PREVIGENTI LIVELLI E PROFILI
- 2) DIPENDENTI ASSUNTI O INQUADRATI NEI PREVIGENTI LIVELLI E PROFILI (IN ESITO A CONCORSI INDETTI CON RIFERIMENTO A TALI PROFILI)
- 3) DIPENDENTI ASSUNTI NEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI MA DA GRADUATORIE RIFERITE AI PREVIGENTI PROFILI E LIVELLI
- 4) DIPENDENTI ASSUNTI O INQUADRATI NEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI MA IN ESITO A CONCORSI ORIGINARIAMENTE INDETTI CON RIFERIMENTO AI PREVIGENTI LIVELLI E PROFILI E SUCCESSIVAMENTE MODIFICATI

ALLEGATO E (NUOVI PROFILI)

**PERSONALE CHE BENEFICIA DELL'ARTICOLO 13, COMMA 3,
DEL PRESENTE ACCORDO**

**ASSUNZIONI O INQUADRAMENTI NEL 7° LIVELLO
SU NUOVI PROFILI PROFESSIONALI**

- 1) DIPENDENTI ASSUNTI O INQUADRATI NEI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI IN ESITO A CONCORSI PUBBLICI INDETTI DIRETTAMENTE CON RIFERIMENTO A DETTI PROFILI**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

L'A.P.R.A.N. e le OO.SS. si impegnano ad affrontare e ad individuare idonee e positive soluzioni, con chiusura della trattativa entro e non oltre 60 giorni dalla firma del presente accordo, in ordine al contratto del personale del comparto Scuola di cui all'articolo 3, comma 1, punto d), del Decreto del Presidente della Giunta Provinciale 27 ottobre 1999, n.15-14/Leg. "Regolamento concernente la definizione dei comparti di contrattazione ai sensi dell'articolo 54 della L.P. 3 aprile 1997, n. 7", confermando che in tale sede si darà applicazione alle disposizioni inerenti le riqualificazioni professionali previste per il personale provinciale e si troveranno adeguate soluzioni rispetto alle altre figure professionali nell'ambito delle questioni affrontate nel Nuovo ordinamento professionale e nel contratto unico della P.A.T. e degli Enti locali ed in coerenza con le esigenze derivanti dall'attuazione dell'autonomia scolastica.

Per quanto concerne la sistemazione delle code contrattuali le parti concordano che anche per il personale del comparto Scuola le decorrenze dovranno essere le stesse previste dall'art. 14 del Nuovo ordinamento professionale del personale del comparto Autonomie locali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

L'A.P.RA.N. e le OO.SS. convengono di affrontare e discutere alla luce degli esiti della contrattazione nel comparto Sanità e delle risorse che si renderanno eventualmente disponibili, il tema della riduzione d'orario per il personale delle IPAB impegnato in orario di lavoro articolato per turni.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

L'A.P.RA.N. e le OO.SS. si impegnano in sede di accordo di settore per le IPAB a ridiscutere il trattamento economico e l'eventuale inquadramento del personale sanitario in sintonia con quanto determinerà l'accordo provinciale per il personale del Servizio sanitario in ordine alle corrispondenti figure professionali.