

**AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 2013 di data 4 agosto 2000, con la quale l'A.P.R.A.N. è stata autorizzata a sottoscrivere il testo concordato del CCPL del personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali, il giorno 8 agosto 2000, nella sala a vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale composta da:

prof. avv. Carlo Zoli - Presidente

sig. Ferruccio Demadonna - Componente

dott. Franco Zeni - Componente

integrata per il Consorzio dei Comuni trentini ed UPIPA da:

dott. Aldo Duca

e la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle OO. SS.:

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

..... per la C.I.S.L. - FPS

..... per la DIR.P.A.T.

..... per l'Unione Segretari comunali

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo provinciale di lavoro 1998-2001 dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto Autonomie locali. Del predetto CCPL fanno parte integrante l'allegato accordo sui servizi pubblici essenziali nella Provincia autonoma di Trento e il "Codice di comportamento dei dirigenti", adottato secondo le modalità di cui all'articolo 48 della legge provinciale n. 7/97.

SOMMARIO

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 1998-2001 DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI

Premessa	<i>pag</i>	1
	.	

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1	<i>Campo di applicazione</i>	<i>pag</i>	2
		.	
Art. 2	<i>Durata, decorrenza, tempi, livelli e procedure di applicazione del contratto</i>	<i>pag</i>	2
		.	

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3	<i>Obiettivi e strumenti</i>	<i>pag</i>	4
		.	
Art. 4	<i>Informazione</i>	<i>pag</i>	4
		.	
Art. 5	<i>Livelli di contrattazione: materie e limiti</i>	<i>pag</i>	5
		.	
Art. 6	<i>Contrattazione collettiva integrativa di settore</i>	<i>pag</i>	5
		.	
Art. 7	<i>Contrattazione collettiva decentrata a livello di ente</i>	<i>pag</i>	6
		.	
Art. 8	<i>Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato</i>	<i>pag</i>	7
		.	
Art. 9	<i>Concertazione</i>	<i>pag</i>	7
		.	

Art. 10	<i>Pari opportunità</i>	<i>pag 8</i>
----------------	-------------------------	--------------

.

CAPO II

SOGGETTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 11	<i>Diritti di associazione e di attività sindacali</i>	<i>pag 8</i>
Art. 12	<i>Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro</i>	<i>pag 9</i>
Art. 13	<i>Diritto di assemblea</i>	<i>pag 9</i>
Art. 14	<i>Diritto di affissione</i>	<i>pag 9</i>
Art. 15	<i>Locali</i>	<i>pag 9</i>
Art. 16	<i>Contributi sindacali</i>	<i>pag 10</i>
Art. 17	<i>Astensione dal lavoro</i>	<i>pag 10</i>
Art. 18	<i>Rinvio disciplina dirigenti sindacali, permessi, distacchi e R.S.U.</i>	<i>pag 10</i>

.

CAPO III

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19	<i>Interpretazione autentica dei contratti</i>	<i>pag 10</i>
Art. 20	<i>Tentativo obbligatorio di conciliazione</i>	<i>pag 11</i>
Art. 21	<i>Collegio arbitrale</i>	<i>pag 11</i>

.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22	<i>Il contratto individuale di lavoro</i>	<i>pag 12</i>
Art. 23	<i>Periodo di prova</i>	<i>pag 13</i>
Art. 24	<i>Riammissione in servizio</i>	<i>pag 14</i>

.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 25	<i>Orario di lavoro</i>	<i>pag</i>	<i>14</i>
Art. 26	<i>Ferie</i>	<i>pag</i>	<i>15</i>
Art. 27	<i>Riposo settimanale e giorni festivi</i>	<i>pag</i>	<i>15</i>
Art. 28	<i>Reperibilità</i>	<i>pag</i>	<i>15</i>
Art. 29	<i>Servizi di ristorazione</i>	<i>pag</i>	<i>16</i>
Art. 30	<i>Formazione</i>	<i>pag</i>	<i>16</i>

CAPO III

SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 31	<i>Permessi retribuiti</i>	<i>pag</i>	<i>16</i>
Art. 32	<i>Tutela della maternità</i>	<i>pag</i>	<i>17</i>
Art. 33	<i>Visite mediche specialistiche</i>	<i>pag</i>	<i>18</i>
Art. 34	<i>Assenze per malattia</i>	<i>pag</i>	<i>18</i>
Art. 35	<i>Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio</i>	<i>pag</i>	<i>19</i>
Art. 36	<i>Aspettative non retribuite</i>	<i>pag</i>	<i>20</i>
Art. 37	<i>Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio</i>	<i>pag</i>	<i>20</i>
Art. 38	<i>Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge</i>	<i>pag</i>	<i>20</i>
Art. 39	<i>Cumulo di aspettative</i>	<i>pag</i>	<i>20</i>
Art. 40	<i>Infermità dipendente da causa di servizio</i>	<i>pag</i>	<i>20</i>
Art. 41	<i>Spese di cura</i>	<i>pag</i>	<i>21</i>
Art. 42	<i>Equo indennizzo</i>	<i>pag</i>	<i>22</i>
Art. 43	<i>Controlli sull'idoneità al servizio</i>	<i>pag</i>	<i>23</i>

CAPO IV

ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' INTER-ENTI

Art. 44	<i>Mobilità volontaria</i>	<i>pag</i>	24
Art. 45	<i>Passaggio diretto</i>	<i>pag</i>	24
Art. 46	<i>Accordi di mobilità</i>	<i>pag</i>	24
Art. 47	<i>Trattamento di fine rapporto</i>	<i>pag</i>	25

CAPO V

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 48	<i>Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali</i>	<i>pag</i>	25
Art. 49	<i>Valutazione dei dirigenti</i>	<i>pag</i>	26

CAPO VI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 50	<i>Cause di cessazione del rapporto di lavoro</i>	<i>pag</i>	26
Art. 51	<i>Obblighi delle parti</i>	<i>pag</i>	27
Art. 52	<i>Recesso dell'Amministrazione</i>	<i>pag</i>	27
Art. 53	<i>Nullità del licenziamento</i>	<i>pag</i>	27
Art. 54	<i>Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro</i>	<i>pag</i>	28
Art. 55	<i>Sanzioni e collegio arbitrale</i>	<i>pag</i>	28
Art. 56	<i>Termini di preavviso</i>	<i>pag</i>	29
Art. 57	<i>Risoluzione consensuale</i>	<i>pag</i>	29

CAPO VII

PARTE FINALE

Art. 58	<i>Interessi legali</i>	<i>pag</i>	30
Art. 59	<i>Modalità di calcolo</i>	<i>pag</i>	30
Art. 60	<i>Verifica delle disponibilità finanziarie complessive</i>	<i>pag</i>	30

Art. 61	<i>Personale provinciale messo a disposizione dell'ASPE</i>	<i>pag</i>	30
Art. 62	<i>Norme finali</i>	<i>pag</i>	31

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

NORME COMUNI

Art. 63	<i>Struttura della retribuzione</i>	<i>pag</i>	32
Art. 64	<i>Effetti dei nuovi stipendi</i>	<i>pag</i>	32
Art. 65	<i>Disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto (TFR)</i>	<i>pag</i>	32
Art. 66	<i>Disposizioni in materia di previdenza complementare</i>	<i>pag</i>	33
Art. 67	<i>Disposizioni in materia di trattamento di missione</i>	<i>pag</i>	33
Art. 68	<i>Oneri per sanzioni dovute a colpa lieve e copertura assicurativa</i>	<i>pag</i>	33

CAPO II

DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Art. 69	<i>Incrementi tabellari</i>	<i>pag</i>	33
Art. 70	<i>Finanziamento del fondo di posizione e risultato</i>	<i>pag</i>	34
Art. 71	<i>Retribuzione di posizione</i>	<i>pag</i>	35
Art. 72	<i>Clausola di salvaguardia</i>	<i>pag</i>	36
Art. 73	<i>Retribuzione di risultato</i>	<i>pag</i>	36
Art. 74	<i>Graduazione delle strutture</i>	<i>pag</i>	37
Art. 75	<i>Trattamento economico dei nuovi dirigenti</i>	<i>pag</i>	38
Art. 76	<i>Dirigenti con funzioni di dirigente generale</i>	<i>pag</i>	38
Art. 77	<i>Trattamento economico del funzionario incaricato di sostituzione ai sensi dell'articolo 34 della L.P. n. 7/1997 e di altri dirigenti incaricati</i>	<i>pag</i>	39
Art. 78	<i>Dirigenti comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni</i>	<i>pag</i>	39

Art. 79	<i>Qualifiche ad esaurimento</i>	<i>pag</i>	<i>40</i>
Art. 80	<i>Reperibilità di protezione civile</i>	<i>pag</i>	<i>40</i>
Art. 81	<i>Personale medico e veterinario</i>	<i>pag</i>	<i>40</i>

TITOLO V

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

CAPO I

DIRIGENTI DEI COMUNI

Art. 82	<i>Qualifica dirigenziale unica</i>	<i>pag</i>	<i>41</i>
Art. 83	<i>Stipendio tabellare</i>	<i>pag</i>	<i>41</i>
Art. 84	<i>Aumenti retributivi</i>	<i>pag</i>	<i>41</i>
Art. 85	<i>Retribuzione di posizione e di risultato</i>	<i>pag</i>	<i>41</i>
Art. 86	<i>Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato</i>	<i>pag</i>	<i>42</i>
Art. 87	<i>Disposizione transitoria</i>	<i>pag</i>	<i>42</i>

CAPO II

DIRIGENTI DELLE I.P.A.B.

Art. 88	<i>Stipendio tabellare e struttura della retribuzione</i>	<i>pag</i>	<i>44</i>
Art. 89	<i>Aumenti retributivi</i>	<i>pag</i>	<i>44</i>
Art. 90	<i>Retribuzione di posizione e di risultato</i>	<i>pag</i>	<i>44</i>
Art. 91	<i>Indennità di sostituzione in regime di convenzione</i>	<i>pag</i>	<i>44</i>
Art. 92	<i>Norma transitoria</i>	<i>pag</i>	<i>45</i>

CAPO III

SEGRETARI COMUNALI E COMPRENSORIALI

Art. 93	<i>Nuove retribuzioni</i>	<i>pag</i>	<i>46</i>
----------------	---------------------------	------------	-----------

Art. 94	<i>Retribuzione di risultato</i>	<i>pag</i>	46
Art. 95	<i>Indennità consorziale</i>	<i>pag</i>	46
Art. 96	<i>Vice segretari</i>	<i>pag</i>	47
Art. 97	<i>Segretari di Unioni o Associazioni di Comuni</i>	<i>pag</i>	47
Art. 98	<i>Lavoro straordinario</i>	<i>pag</i>	47
Art. 99	<i>Norma finale</i>	<i>pag</i>	47
		.	

ALLEGATO N. 1

Tabella A

NUOVI STIPENDI DEI SEGRETARI COMUNALI DAL 01.07.2000	<i>pag</i>	48
	.	

ALLEGATO N. 2

Tabella B

INCREMENTI MENSILI DEI SEGRETARI COMUNALI E COMPRENSORIALI 1998 -1999	<i>pag</i>	49
	.	

TITOLO VI

DIRETTORI DELLE A.P.T. PERIFERICHE DEL TRENTINO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 100 <i>Stipendio tabellare</i>	<i>pag</i>	50
	.	
Art. 101 <i>Aumenti retributivi</i>	<i>pag</i>	50
	.	
Art. 102 <i>Retribuzione di posizione e di risultato</i>	<i>pag</i>	50
	.	

CAPO II

PARTE NORMATIVA

Art. 103 <i>Norma finale</i>	<i>pag</i>	50
	.	

ALLEGATI

ALLEGATO A

ACCORDO IN MATERIA DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1	<i>Servizi pubblici essenziali</i>	<i>pag</i>	<i>51</i>
Art. 2	<i>Contingenti di personale</i>	<i>pag</i>	<i>51</i>
Art. 3	<i>Modalità di effettuazione degli scioperi</i>	<i>pag</i>	<i>51</i>
Art. 4	<i>Procedure di raffreddamento o di conciliazione</i>	<i>pag</i>	<i>52</i>

ALLEGATO B

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIRIGENTI

Art. 1	<i>Disposizioni di carattere generale</i>	<i>pag</i>	<i>53</i>
Art. 2	<i>Doveri del dirigente</i>	<i>pag</i>	<i>53</i>
Art. 3	<i>Regali e altre utilità</i>	<i>pag</i>	<i>54</i>
Art. 4	<i>Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni</i>	<i>pag</i>	<i>54</i>
Art. 5	<i>Obblighi di dichiarazione</i>	<i>pag</i>	<i>54</i>
Art. 6	<i>Obblighi di astensione</i>	<i>pag</i>	<i>54</i>
Art. 7	<i>Attività collaterali</i>	<i>pag</i>	<i>55</i>
Art. 8	<i>Imparzialità</i>	<i>pag</i>	<i>55</i>
Art. 9	<i>Comportamento nella vita sociale</i>	<i>pag</i>	<i>56</i>
Art. 10	<i>Comportamento in servizio</i>	<i>pag</i>	<i>56</i>
Art. 11	<i>Molestie sessuali</i>	<i>pag</i>	<i>56</i>
Art. 12	<i>Rapporti con il pubblico</i>	<i>pag</i>	<i>58</i>
Art. 13	<i>Contratti</i>	<i>pag</i>	<i>59</i>
Art. 14	<i>Obblighi connessi alla valutazione dei risultati</i>	<i>pag</i>	<i>59</i>
Art. 15	<i>Aggiornamento del codice</i>	<i>pag</i>	<i>59</i>

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO 1998-2001
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI
DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI

Premessa

1. D'intesa con le organizzazioni sindacali ed in base al disposto di cui all'articolo 54 della L.P. 3 aprile 1997, n. 7 e di cui all'articolo 18, comma 68, della legge regionale 23 ottobre 1998, n. 10, la Provincia autonoma di Trento per sé e per i propri Enti funzionali, nonché il Consorzio dei Comuni trentini e l'UIIPA, per gli Enti rappresentati, intendono perseguire l'obiettivo della omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dei dirigenti al fine di favorire un complessivo miglioramento dei servizi offerti dal comparto pubblico anche attraverso una maggiore flessibilità nella gestione del personale.

2. Sia pur nel rispetto del principio cardine dell'omogeneizzazione, l'esigenza di far emergere le specificità di ciascun Ente impone che, sempre a tavolo unico, vengano negoziate norme distinte per la regolamentazione di alcuni istituti che richiedono soluzioni almeno parzialmente diversificate.

3. Le parti firmatarie del presente contratto si impegnano a ridefinire gli istituti rispetto ai quali dovessero intervenire modifiche della L. P. n. 7/1997, della legge regionale 1 agosto 1996, n. 3 o della L.R. n. 10/1998.

4. Per il personale dei Comuni e loro Consorzi, Comprensori e IPAB la nuova disciplina contrattuale del rapporto di lavoro ha effetto, per volontà delle parti, dal giorno successivo la data di sottoscrizione del presente accordo, ai sensi delle previsioni dell'articolo 78 del D.P.G.R. 19 maggio 1999, n. 3/L.

5. Le parti si danno atto della provvisorietà dell'accordo concluso per quanto concerne i segretari comunali e comprensoriali ed i dirigenti delle IPAB, in attesa del recepimento dei principi di riforma che prevede la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego.

Proprio questa provvisorietà impone alle parti firmatarie del presente contratto di assumere l'impegno:

- a) di applicare nell'immediato le parti dell'accordo per la parte consentita dall'attuale strumentazione legislativa, in relazione alle materie di competenza della contrattazione ed agli strumenti previsti per l'applicazione degli accordi;**
- b) di adottare le soluzioni con esso concordate alle disposizioni eventualmente contrastanti delle leggi di recepimento dei principi di privatizzazione da parte della Regione Trentino – Alto Adige.**

TITOLO I

NORME GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo provinciale si applica a tutto il personale di cui all'articolo 2 del contratto quadro sui comparti contrattuali del 4 ottobre 1999 con qualifica di dirigente, a tempo indeterminato, ricompreso nell'apposita area composta dal personale dipendente:
 - a) della Provincia e degli Enti funzionali;
 - b) del Consiglio provinciale;
 - c) dei Comuni, loro Consorzi e associazioni;
 - d) dei Comprensori;
 - e) delle I.P.A.B. a carattere assistenziale;
 - f) delle APT.
2. Sono ricompresi nel presente contratto anche i segretari comunali e comprensoriali, nonché il personale con la qualifica di direttore dipendente dalle IPAB, purché avente qualifica dirigenziale. A tali categorie di personale le disposizioni concernenti la parte normativa del presente accordo trovano applicazione, sia pur con gli adattamenti derivanti dalla diversa natura giuridica del rapporto di lavoro, con esclusione degli articoli, 22, 48e 49, . Si applica il presente contratto anche al personale della Provincia e degli enti funzionali inquadrato nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'articolo 57 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12, tenuto conto delle specifiche disposizioni previste dal testo. Al direttore dell'Opera universitaria si applicano le disposizioni previste da questo contratto.
3. Le parti pubbliche si impegnano a promuovere, gli interventi necessari a realizzare la parità di trattamento dei dirigenti degli Enti locali, della Provincia autonoma di Trento e suoi Enti funzionali e della Regione Trentino-Alto Adige, sia con riferimento al trattamento economico sia con riguardo al trattamento giuridico.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi, livelli e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1998 - 31 dicembre 2001 per la parte normativa ed è valido per la parte economica rispettivamente per il biennio economico 1998-1999 e 2000-2001.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo la data di stipulazione, salvo diversa prescrizione, del presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure che regolano le materie previste dagli ordinamenti regionali o provinciali in relazione al personale. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate con idonea pubblicità.
3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 60 giorni dalla data in cui hanno avuto conoscenza dell'avvenuta stipulazione del contratto.
4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà

rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

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

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, o a tre mesi dalla presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze e con le modalità previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. L'A.P.R.A.N. comunica il verificarsi delle condizioni previste per l'erogazione di detta indennità alle Amministrazioni rappresentate.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.
2. In coerenza con l'obiettivo di cui al comma 1, è previsto un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva a livello provinciale, che si svolge per un periodo quadriennale con riferimento alla parte normativa e biennale per la parte economica;
 - b) contrattazione collettiva a livello di settore e/o decentrata, che si svolge per le materie ad esse attribuite, con i tempi e secondo le procedure indicati nel presente contratto;
 - c) concertazione, che si svolge sulle materie previste dal presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 5, in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni secondo le procedure indicate nell'articolo 9;
 - d) informazione, che viene fornita dalle Amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, completezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti;
 - e) consultazione, nei casi previsti dal presente contratto. In tali casi l'Amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;
 - f) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi.

Art. 4 Informazione

1. Ciascuna Amministrazione informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'articolo 5, comma 2, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo. Ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.
2. Le Amministrazioni dove siano in servizio almeno 5 dirigenti informano, in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, le rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo sui criteri generali relativi a:
 - a) affidamento, rotazione e revoca degli incarichi dirigenziali;
 - b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
 - c) articolazione degli incarichi, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - d) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - e) programmi di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
 - f) misure di pari opportunità;

- g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

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

Art. 5

Livelli di contrattazione: materie e limiti

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:
 - a) l'accordo di comparto;
 - b) il contratto decentrato per singole Amministrazioni.
2. La delegazione trattante per la contrattazione da svolgersi al livello di comparto o di settore è costituita come segue:
 - 1) per la parte pubblica:
 - dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE;
 - 2) per le Organizzazioni sindacali:
 - da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali dei lavoratori rappresentative. Sono considerate rappresentative le OO.SS. a cui risultino iscritti almeno il 5% del totale dei dirigenti che hanno rilasciato la propria delega alle OO.SS. con riferimento all'area di contrattazione ovvero, qualora costituite, quelle che abbiano riportato almeno il 5% dei voti nelle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie;
3. Il dirigente che sia componente delle rappresentanze sindacali di cui al presente contratto e dei contratti di settore o decentrati non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.
4. L'accordo di comparto, che ha luogo tra Agenzia e OO.SS., può rinviare ad un successivo accordo (definito "di settore") da concludersi, anche separatamente, per la Provincia autonoma di Trento ed eventualmente gli Enti funzionali, per i Comuni, i Comprensori e loro consorzi, per le IPAB, per il Consiglio provinciale sulle materie indicate dall'articolo 6.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa di settore

1. Sulle materie espressamente previste dal comma successivo o in quelle comunque specificate nel contratto, verrà concluso, entro 3 mesi, anche separatamente, per la Provincia autonoma di Trento ed eventualmente gli Enti funzionali, per i Comuni e i loro consorzi, per il Consiglio provinciale e per le IPAB, un contratto di settore tra i soggetti firmatari del presente accordo.
2. La contrattazione di settore deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello ed in particolare:
 - definizione di criteri volti a indirizzare gli elementi di valutazione della retribuzione di posizione e di risultato e di altre indennità;
 - criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;
 - verifiche preordinate alla valutazione dei risultati;

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
- criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- linee di indirizzo e criteri per le garanzie e il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro;
- modalità di costituzione di organismi partecipativi.
- criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse relative alla progettazione e direzione lavori e dei compensi professionali, dovuti per attività di avvocatura a seguito di sentenza favorevole all'Ente;
- disposizioni per l'erogazione del trattamento economico previsto dall'art. 74 del C.C.P.L. 17.11.1997 e 112 del C.C.P.L. 08.03.2000.

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

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

5. Il contratto di settore diventa efficace con la definitiva sottoscrizione a seguito del perfezionamento delle procedure che regolano la materia previste dai rispettivi ordinamenti legislativi regionali o provinciali e si concluderà entro 90 giorni dalla firma del presente accordo.

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

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

Art. 7

Contrattazione collettiva decentrata a livello di ente

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

1) per la parte pubblica:

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

2) per le Organizzazioni sindacali:

- dalle R.S.U., ove costituite, o in attesa della costituzione dalle RSA;

- da non più di due componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del presente C.C.P.L..
2. La contrattazione decentrata che dovrà concludersi entro 90 giorni dalla firma dell'accordo che abbia demandato a tale livello la contrattazione potrà aver luogo sulle seguenti materie:
 - a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del C.C.P.L. del 19.05.1998;
 - b) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
 - c) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
 - d) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994.
 3. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
 4. I contratti collettivi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi provinciali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. I contratti collettivi decentrati conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo. Le quantità economiche corrisposte negli accordi di settore o decentrati sono sottoposte a verifica da parte dell'A.P.R.A.N. prima della tornata contrattuale successiva. Qualora le risorse spese eccedano i limiti del tetto di spesa prefissato si provvederà a ridurre le disponibilità per un importo corrispondente con il nuovo contratto.
 5. Negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 2 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'articolo 9, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'accordo di settore.

Art. 8

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

1. I contratti collettivi di settore o decentrati hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie previste dal presente C.C.P.L. che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche. L'utilizzo delle risorse indicate nell'articolo 7, comma 2 lettera f) è determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale. E' comunque escluso che sulle stesse materie negoziali vi siano più livelli di contrattazione.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'articolo 7, comma 2, per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.
3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio è effettuato dal collegio dei revisori ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dalle strutture provinciali competenti ad effettuare le valutazioni di cui all'articolo 59 della L.P. n. 7/97 e dell'articolo 73 del T.U delle leggi regionali sull'ordinamento del personale nei Comuni della Regione autonoma Trentino/Alto Adige - D.P.G.R. 19.5.1999 n. 3/L. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 30 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

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

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

6. I contratti decentrati stipulati ai sensi del C.C.P.L. del 19.05.98 conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione presso ciascun ente del contratto collettivo decentrato di cui al presente articolo.

Art. 9 Concertazione

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

a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'articolo 57;

d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento;

e) criteri generali relativi ai programmi di formazione.

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

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

Art. 10 Pari opportunità

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

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

a) svolgere, con specifico riferimento alla realtà locale, attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge n. 903/1977 e alla L. n. 125/1991, anche alla luce

dell'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia e con riferimento ai programmi di azione della Comunità Europea;

- b) individuare i fattori che ostacolano l'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento alla luce delle caratteristiche del mercato del lavoro e dell'andamento dell'occupazione femminile in ambito locale, anche con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro;
- c) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle donne dirigenti dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- d) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno.

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

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

CAPO II

SOGGETTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 11

Diritti di associazione e di attività sindacali

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

Art. 12

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei C.C.P.L. della stessa area dirigenziale del comparto delle Autonomie locali.

2. La disciplina del comma 1 ha carattere transitorio e trova applicazione fino alla costituzione delle RSU per la specifica area della dirigenza in base a quanto si determinerà con apposito accordo quadro.

3. Dal 1° gennaio 2001 e fino alla sottoscrizione dell'accordo quadro sui permessi sindacali ed alla costituzione delle RSU il complessivo monte dei permessi sindacali è pari a 90 minuti annui per dirigente. E' altresì consentito ai delegati sindacali di partecipare alle trattative con l'A.P.R.A.N. o l'Amministrazione in orario di servizio, comunque mediante richiesta di apposito permesso retribuito. Il monte ore dei permessi è interamente fruibile da parte delle organizzazioni sindacali annualmente ed è ripartito fra le OO.SS. in base alla rappresentatività. Ai soli fini della ripartizione del monte permessi, il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del presente C.C.P.L. è accertata sulla base del solo dato associativo, accertato al 31 di dicembre di ogni anno, espresso dalla percentuale delle deleghe

rilasciate dai dirigenti per il versamento dei contributi sindacali rispetto al totale delle deleghe rilasciate.

Art. 13

Diritto di assemblea

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, in assemblee sindacali in locali idonei concordati con l'Amministrazione, anche esterni all'Ente, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee che riguardano la generalità dei dirigenti o gruppi di essi possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, dalle OO.SS. firmatarie del presente contratto o, ove costituite, dalle R.S.U..
3. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è autocertificata dallo stesso dirigente e comunicata all'Amministrazione.
5. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative interessate secondo quanto previsto dai singoli accordi di settore.

Art. 14

Diritto di affissione

1. Le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e le R.S.U. hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici.

Art. 15

Locali

1. Gli organismi rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione da parte dell'Amministrazione nell'ambito della struttura, garantendo l'accesso alle reti telefoniche ed informatiche, con addebito delle relative spese da concordarsi a livello di ente.

Art. 16

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.

Art. 17

Astensione dal lavoro

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

Art. 18

Rinvio disciplina dirigenti sindacali, permessi, distacchi e R.S.U.

1. Con successivo accordo quadro vengono ridisciplinate le disposizioni relative a dirigenti sindacali, permessi e distacchi sindacali nonché alle R.S.U..

2. Fino alla stipula del suddetto accordo, per quanto non sia previsto nel presente contratto, continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di diritti sindacali.

CAPO III

TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 19

Interpretazione autentica dei contratti

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

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

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

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

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

Art. 20

Tentativo obbligatorio di conciliazione

1. Per le controversie individuali di cui all'articolo 68 del d.lgs. n. 29/1993 il tentativo obbligatorio di conciliazione può aver luogo davanti al collegio di conciliazione di cui all'articolo 69-bis del medesimo decreto.

Art. 21

Collegio arbitrale

1. I dirigenti e le pubbliche Amministrazioni possono chiedere che la risoluzione di un'eventuale controversia di lavoro sia deferita ad arbitri, previa promozione del tentativo obbligatorio di conciliazione, da esperirsi con le modalità di cui all'articolo 69 bis del d.lgs. n. 29/1993.

2. La soluzione delle controversie verrà deferita ad un Collegio arbitrale costituito presso la Camera arbitrale stabilmente insediata presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento e da istituire entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

3. La Camera arbitrale, dotata di una segreteria messa a disposizione dal Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento, rimarrà in carica per la durata del presente accordo e sarà composta di 8 membri, per metà indicati dalle organizzazioni sindacali e per metà dagli Enti firmatari del presente accordo. Il Presidente ed il Vice-presidente saranno nominati d'intesa dai membri della Camera arbitrale, tra avvocati regolarmente iscritti al rispettivo Ordine.

4. Il Collegio arbitrale sarà composto dal Presidente o dal Vice-presidente della Camera arbitrale e da due arbitri, designati tra i componenti fissi della Camera arbitrale medesima, rispettivamente dal lavoratore e dall'Ente tra i quali verte la controversia.

5. Il Collegio arbitrale sarà investito della vertenza su richiesta, sottoscritta dal lavoratore o dal legale rappresentante, secondo l'ordinamento dell'Ente, depositata presso la segreteria della Camera arbitrale o ad essa inviata a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento. Tale richiesta dovrà contenere la nomina del proprio rappresentante nel collegio o la delega per la nomina ad un'organizzazione sindacale, nonché la determinazione dell'oggetto della domanda e l'esposizione dei fatti e delle ragioni di diritto sui quali essa si fonda, oltre all'indicazione dei mezzi di prova di cui la parte intende avvalersi e dei documenti offerti in comunicazione, che devono essere contestualmente depositati.

6. Il Presidente della Camera arbitrale trasmette la richiesta di cui al comma precedente, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento, all'Ente o al lavoratore nei cui confronti è stato presentato ricorso, fissando un termine di 30 giorni per l'accettazione e la designazione del proprio arbitro, fatta salva comunque la facoltà per le parti di adire l'autorità giudiziaria prima dell'insediamento del Collegio arbitrale. Se la parte convenuta non nomina l'arbitro entro il termine di cui sopra o non esprime la volontà di adire l'Autorità giudiziaria, il ricorso si intende accolto.

7. Il Presidente fisserà la riunione per la comparizione degli arbitri e delle parti entro un termine non superiore a ulteriori 20 giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al comma precedente. La parte convenuta deve costituirsi almeno cinque giorni prima dell'udienza,

depositando presso la segreteria della Camera una memoria difensiva, nella quale devono essere proposte le eventuali domande riconvenzionali (a pena di decadenza), le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio e nella quale devono essere indicati i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed i documenti offerti in comunicazione, che devono essere contestualmente depositati. Se è proposta domanda riconvenzionale il Presidente del Collegio differisce l'udienza con provvedimento, che la segreteria provvede a comunicare alle parti. Tra la comunicazione e la data fissata per l'udienza devono intercorrere non meno di dieci giorni. La parte ricorrente può depositare almeno cinque giorni prima dell'udienza una memoria difensiva relativa unicamente alla domanda o domande riconvenzionali, nella quale devono essere proposte le eccezioni processuali e di merito che non siano rilevabili d'ufficio e devono essere indicati i mezzi di prova dei quali intende avvalersi ed i documenti offerti in comunicazione, che devono essere contestualmente depositati. L'udienza di discussione è diretta dal Presidente del Collegio. Le parti sono tenute a comparire personalmente e possono farsi assistere da un solo difensore. Il Collegio esperisce preliminarmente il tentativo di conciliazione. Se le parti si conciliano, si forma processo verbale della convenzione conclusa, il quale ha valore equiparato alla decisione. Detto verbale sarà depositato eventualmente presso il Servizio Lavoro della P.A.T. ai fini dell'apposizione della formula di esecutività. Assunti gli eventuali mezzi istruttori ed esaurita la discussione orale, il Collegio si riserva di pronunciare la decisione sulle conclusioni precisate dalle parti. La decisione è comunicata alle parti integralmente e per iscritto a cura della segreteria. Le spese del giudizio sono poste a carico totale o parziale della parte soccombente.

8. Quando per la definizione di una controversia individuale è necessario risolvere in via pregiudiziale una questione concernente l'efficacia, la validità o l'interpretazione delle clausole di un contratto o accordo collettivo sottoscritto dall'A.P.RA.N., il Collegio, con ordinanza non impugnabile nella quale indica la questione da risolvere, sospende il giudizio, fissa una nuova udienza di discussione non prima di 60 giorni e dispone la comunicazione, a cura della Segreteria, dell'ordinanza, del ricorso introduttivo e della memoria difensiva all'A.P.RA.N.. Entro trenta giorni dalla comunicazione di cui al presente comma l'A.P.RA.N. convoca le organizzazioni sindacali firmatarie per verificare la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica del contratto. Il testo dell'accordo è trasmesso, a cura dell'A.P.RA.N., alla Segreteria del Collegio arbitrale, la quale provvede a darne avviso alle parti almeno dieci giorni prima dell'udienza. Decorso 60 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma, in mancanza di accordo la procedura si intende conclusa.

9. L'intera procedura dovrà concludersi non oltre 90 giorni dalla prima riunione del Collegio, entro i quali il lodo dovrà essere depositato presso la Camera arbitrale e comunicato alle parti, salva la possibilità, in caso di specifiche e motivate esigenze istruttorie, di una proroga, non superiore a 60 giorni, decisa dal Collegio all'unanimità. Copia del lodo sarà depositata presso la Cancelleria del Tribunale.

10. Le spese legali saranno liquidate dagli arbitri ai sensi degli articoli 91 e 92 c.p.c.. Gli onorari degli arbitri non dovranno superare i minimi tariffari parametrati su quelli già previsti dall'Ordine degli avvocati.

11. Le parti potranno rivedere le norme di cui al presente articolo entro dodici mesi dalla sottoscrizione del presente accordo.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 22

Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.
2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
 - a) l'identità delle parti;
 - b) il luogo di lavoro: sede iniziale e struttura di assegnazione dell'attività lavorativa;
 - c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - d) la durata del rapporto di lavoro, precisando che si tratta di rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - e) la durata del periodo di prova;
 - f) la retribuzione fondamentale, con l'indicazione del periodo di pagamento;
 - g) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
 - h) l'orario di lavoro;
 - i) i termini del preavviso in caso di recesso.
3. Il contratto di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'Amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita il dirigente a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, salvo giustificato motivo dell'interessato. Detto termine è prorogato fino ad un massimo di 60 giorni in caso di dirigente proveniente da altra Amministrazione pubblica con termine di preavviso pari o superiore a quello del presente contratto. Contestualmente il dirigente è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge o dal regolamento dell'Ente. In caso contrario, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova Amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'Amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.
5. Qualora la documentazione di cui al comma 4 non venga presentata nel termine previsto, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

Art. 23

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del compimento del suddetto periodo si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui il dirigente usufruisce di ferie o permessi giornalieri non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.
2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità e negli altri casi espressamente previsti dalla legge. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. I dirigenti provenienti dai ruoli della stessa Amministrazione hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari a quello previsto dall'articolo 34, commi 1 e 2, del presente contratto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro trova applicazione l'articolo 35, comma 1. In caso di maternità la dirigente ha diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dalla legge n. 1204/71.
3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.
4. Decorso la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto, con preavviso di almeno trenta giorni, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'Amministrazione deve essere motivato. L'Amministrazione può recedere in qualunque momento, qualora accerti la mancanza dei requisiti previsti dal bando di concorso.
5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio, con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio e spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio. Il recesso dell'Amministrazione è disciplinato dall'articolo 2096 codice civile.
7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.
8. Il dipendente che, nominato dirigente in esito a concorso, venga, al termine del periodo di prova, giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio, a domanda, nella qualifica funzionale e nella categoria e profilo professionale di appartenenza prima della nomina a dirigente.

Art. 24 **Riammissione in servizio**

1. Il dirigente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere riammesso in servizio qualora presenti domanda e vi siano posti vacanti.
2. Il dirigente riammesso è collocato nella medesima posizione retributiva fondamentale precedentemente in godimento.

CAPO II **STRUTTURA DEL RAPPORTO**

Art. 25

Orario di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente, le figure ricomprese nel presente accordo assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui sono preposte ed all'espletamento dell'incarico affidato alla loro responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare. Per tutte tali figure non sono corrisposti in nessun caso compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quanto previsto per i segretari comunali.
2. In ogni caso le figure di cui al comma 1 debbono assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali, garantendo, se richiesta, una fascia minima obbligatoria di presenza determinata dall'organo di governo di ciascun Ente. Qualora sia introdotta una fascia minima obbligatoria di presenza possono essere concessi permessi brevi con le modalità di cui all'articolo 48 del C.C.P.L. dell'8 marzo 2000.
3. Per il personale della Provincia e degli enti funzionali appartenente alle qualifiche ad esaurimento di cui all'articolo 57 della L.P. n. 12/1983 cessa, a decorrere dal 1° luglio 2000, la corresponsione di eventuali compensi per lavoro straordinario. 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. Nel caso di introduzione della fascia minima obbligatoria di presenza, il dirigente può usufruire di permessi brevi non retribuiti sino a 36 ore annue.

Art. 26

Ferie

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giornate lavorative, comprensive delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
2. Nel caso che, presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente è preposto, l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 36 giornate lavorative; le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
3. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
4. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10 del presente articolo, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie in accordo con il vertice dirigenziale della struttura, in modo da garantire la continuità dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.
5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio; il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per il periodo di ferie non goduto.
6. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il dirigente abbia dato all'Amministrazione immediata e tempestiva informazione.
7. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di esigenze di servizio assolutamente indifferibili, tale termine può essere prorogato fino alla fine dell'anno successivo.
8. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 8.
9. Fermo restando il disposto del comma 5, le ferie disponibili all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro per qualsiasi causa e non fruite dal dirigente per esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del pagamento sostitutivo.

Art. 27

Riposo settimanale e giorni festivi

1. Il dirigente ha diritto ad un giorno di riposo settimanale che, di regola, deve coincidere con la domenica.
2. Sono giorni festivi quelli riconosciuti dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 e successive modificazioni.
3. E' inoltre riconosciuta giornata festiva la festa del Santo Patrono del luogo ove ha sede l'ufficio. Qualora la festività del Santo Patrono cada sempre in giornata festiva, l'Amministrazione

fissa permanentemente, in accordo con le organizzazioni sindacali, una giornata alternativa di congedo, a compensazione della festività non goduta.

Art. 28

Reperibilità

1. La reperibilità comporta per il dirigente l'obbligo di rendersi disponibile, ove richiesto, in ogni momento e di recarsi immediatamente nel luogo di lavoro in caso di chiamata. L'indennità di reperibilità non compete durante il normale orario di funzionamento delle strutture a qualsiasi titolo prestato.
2. Si applicano le disposizioni di cui agli articoli 39 e 99 del C.C.P.L. 8 marzo 2000.

Art. 29

Servizi di ristorazione

1. Per l'accesso alla mensa e ai servizi di ristorazione si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui agli articoli 58, commi 1 e 3, e 109 del C.C.P.L. 8 marzo 2000, relativamente alle giornate in cui è prestato servizio.

Art. 30

Formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle Amministrazioni come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.
2. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
4. L'Amministrazione può permettere al dirigente o al segretario comunale di partecipare, senza oneri per l'Amministrazione stessa, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può essere inoltre concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi in un triennio.
5. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione ed aggiornamento, svolte dal dirigente ai sensi del comma 4, con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.
6. L'Amministrazione definisce un piano di formazione pluriennale per i dirigenti e destina una quota non inferiore allo 0,8% del totale delle retribuzioni lorde corrisposte nell'anno precedente a quello di riferimento. Il piano di formazione dei dirigenti dovrà essere coordinato con quello preparato per tutto il restante personale dell'Amministrazione. Il piano viene definito previa concertazione con le OO.SS.. Le risorse che non vengono spese sono comunque riutilizzate l'anno successivo.

CAPO III

SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 31

Permessi retribuiti

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

Art. 32

Tutela della maternità

1. Ai dirigenti si applicano le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e della legge 8 marzo 2000, n. 53, con le specificazioni contenute nei commi che seguono.
2. Alle lavoratrici dirigenti in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge n. 1204/71, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

3. In caso di parto prematuro il secondo periodo di astensione obbligatoria decorre dalla data presunta del parto, fermo restando il godimento dei cinque mesi di astensione obbligatoria.

4. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'articolo 10 della legge n. 1204/71 sono raddoppiati.

5. L'astensione facoltativa per i periodi previsti dalla legge n. 1204/71, così come modificata dalla legge n. 53/2000, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, ridotti in caso di fruizione frazionata, per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità corrisposte per dodici mensilità; per il restante periodo alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. La richiesta di astensione facoltativa va effettuata con congruo anticipo.

6. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino alla conclusione del terzo anno, nei casi previsti dall'articolo 7, comma 4, della legge n. 1204/71, come modificato dall'articolo 3 della legge n. 53/2000, la madre, o, in alternativa, il padre, ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni annui complessivi non retribuiti per i genitori, con copertura previdenziale a carico dell'Amministrazione. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di astensione facoltativa. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto all'astensione non retribuita.

7. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'articolo 31. I periodi di astensione di cui al comma 5 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità.

8. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 3 della legge n. 1204/71, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della lavoratrice madre, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportano minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni di cui all'articolo 17 della legge 5 febbraio 1999, n. 25.

9. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali. Fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge; essi hanno diritto a fruire dei seguenti benefici:

- a) l'astensione dal lavoro, quale regolata dall'articolo 6, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903, anche se il minore adottato ha superato i sei anni di età;
- b) l'assenza facoltativa dal lavoro di cui al precedente comma 5. Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze legate alla cura dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare. Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In tale ipotesi spetta il trattamento previsto per i figli naturali di età compresa tra zero e tre anni.
- c) congedo retribuito di durata corrispondente al periodo di permanenza nello Stato straniero richiesto per l'adozione, per un periodo comunque non superiore a due mesi.

10. Il diritto di assentarsi dal lavoro di cui all'articolo 7, commi 1 e 2, della legge n. 1204/71, così come integrato dal presente articolo, ed la relativa retribuzione, sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Art. 33

Visite mediche specialistiche

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

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

Art. 34

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 5. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

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

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

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

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

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

6. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio della giornata lavorativa in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, con l'obbligo di inviare relativo certificato medico

all'Amministrazione di appartenenza, qualora l'assenza si protragga oltre i due giorni lavorativi, entro la terza giornata dall'inizio della malattia, ovvero dalla sua prosecuzione.

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

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

9. Il dirigente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica ad uscire dall'abitazione per recarsi dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Amministrazione fin dal primo giorno e per tutto il periodo di malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, di cui il dirigente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. L'inosservanza della reperibilità nelle fasce orarie per l'effettuazione di visite mediche non può comunque considerarsi giustificata qualora il dipendente non comprovi l'urgenza della stessa per sopravvenuta necessità assoluta ed indifferibile, a meno che lo stesso non attesti l'impossibilità di effettuare la visita in orari diversi. Qualora il dirigente risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi i giorni di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

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

Art. 35

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre 36 mesi. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'articolo 34, comma 5, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 34. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro prevista da tale disposizione, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 36

Aspettative non retribuite

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

2. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.
3. Il dirigente, in caso di assenza prolungata, è reintegrato dall'Amministrazione anche in attività diversa da quella di origine.
4. Al personale interessato al presente contratto si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 104/92.

Art. 37

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Il dirigente ammesso ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della legge 13 agosto 1984, n. 476 oppure che usufruisca delle borse di studio di cui alla legge 30 novembre 1989, n. 398 è collocato, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa.

Art. 38

Altre aspettative disciplinate da specifiche disposizioni di legge

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

Art. 39

Cumulo di aspettative

1. Il dirigente non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno sei mesi di servizio attivo. I periodi di aspettativa si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i due anni nel quinquennio.
2. L'ente, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare il dirigente a riprendere servizio nel termine appositamente fissato. Il dirigente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dirigente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2.

Art. 40

Infermità dipendente da causa di servizio

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'articolo 41, comma 3, del presente contratto il dirigente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Amministrazione, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.
2. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro purché la domanda sia proposta entro i termini ivi previsti.

3. La domanda può essere presentata negli stessi termini anche dagli eredi del dipendente o del pensionato deceduto.
4. L'Amministrazione procede d'ufficio quando risulti che un proprio dirigente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbose e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa di invalidità o altra menomazione dell'integrità fisica.
5. L'Amministrazione, ricevuta la domanda oppure d'ufficio se è venuta a conoscenza dell'evento, provvede ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.
6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata mediante visita medica collegiale da effettuarsi presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari; durante la visita collegiale il dirigente può farsi assistere da un medico di sua fiducia, purché ne faccia domanda e si assuma la relativa spesa. Il giudizio medico legale reso è definitivo.
7. Il collegio medico redigerà apposito verbale, da cui dovrà risultare, oltre all'eventuale accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, anche, ai fini dell'equo indennizzo, se l'infermità abbia prodotto nei confronti del dirigente una menomazione all'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

Art. 41

Spese di cura

1. Il lavoratore o i suoi eredi nella stessa istanza diretta ad ottenere il riconoscimento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio o con domande successive da proporsi entro il termine previsto dall'articolo 40, comma 1, possono chiedere che siano poste a carico dell'Amministrazione le spese di cura o di protesi.
2. Il rimborso delle spese di cura o di protesi effettivamente sostenute, che non siano a carico dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, di altri enti pubblici o privati, viene effettuato dall'Amministrazione previa presentazione dei documenti giustificativi. Ai fini del rimborso l'Amministrazione può avvalersi della consulenza dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari ai fini di valutare la connessione della cura con l'infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio nonché la congruità della spesa sostenuta.
3. La documentazione per ottenere il rimborso delle spese deve essere presentata dal dirigente o, in caso di morte, dai suoi eredi entro 30 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento di riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità o, limitatamente alle spese sostenute posteriormente a tale data di comunicazione, entro 30 giorni dall'effettuazione delle stesse, salvo comprovato impedimento. Tale documentazione dovrà indicare anche le eventuali quote di concorso delle spese a carico di altri enti. Per il rimborso delle spese di cura effettuate regolarmente e frequentemente l'Amministrazione può concordare con il dirigente la presentazione mensile o annuale della domanda di rimborso e dei giustificativi di spesa.
4. Al dirigente possono essere concesse dall'Amministrazione delle anticipazioni sulle spese di cura, di ricovero o per protesi nella misura massima dell'80% delle spese previste, secondo le modalità di cui ai commi precedenti.

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

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

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

Art. 42

Equo indennizzo

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

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

3. L'equo indennizzo è concesso dall'Amministrazione, in base alle categorie di menomazione dell'integrità fisica ed in conformità alla tabella annessa al D.P.R. 3 maggio 1957, n. 686 e successive modificazioni ed è determinato secondo le norme vigenti per i dipendenti dello Stato.

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Qualora la menomazione dell'integrità fisica si sia verificata successivamente all'espletamento delle procedure volte al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, il dirigente è sottoposto agli accertamenti sanitari previsti dall'articolo 40, comma 6, al solo fine di determinare l'eventuale appartenenza della menomazione dell'integrità fisica ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

Art. 43

Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fuori dalle assenze per infermità e infortunio disciplinate dagli articoli 34 e 35, l'Amministrazione ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dirigente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.

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

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

la ricollocazione stessa, l'Amministrazione può concedere al dipendente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

4. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto 34, comma 3.

5. Anche al dipendente è riconosciuta la facoltà di promuovere l'accertamento della propria idoneità fisica da parte delle strutture di cui al comma 1, al fine di un cambio di attività o di una pronuncia di inidoneità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro o a qualsiasi attività lavorativa. La relativa richiesta deve essere corredata di adeguata certificazione sanitaria.

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

CAPO IV

ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' INTER-ENTI

Art. 44 Mobilità volontaria

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

Art. 45 Passaggio diretto

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

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

3. E' consentito il passaggio diretto dei segretari comunali e comprensoriali tra Amministrazioni, nell'ambito della stessa classe giuridica di appartenenza, in caso di contestuale e motivata richiesta, e previo consenso delle Amministrazioni di appartenenza.

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

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

Art. 46 Accordi di mobilità

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

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

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

3. A decorrere dalla data della richiesta scritta di una delle parti di cui al comma 1, intesa ad avviare la stipulazione degli accordi citati, i procedimenti di mobilità o di messa in disponibilità eventualmente avviati dall'Amministrazione nei confronti dei propri dirigenti sono sospesi per 60 giorni. La mobilità a seguito degli accordi stipulati resta comunque possibile anche dopo tale termine, sino all'adozione definitiva dei provvedimenti di mobilità o di messa in disponibilità da parte dell'Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47 **Trattamento di fine rapporto**

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

CAPO V

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 48

Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente in servizio uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento dell'ente vigente, tenendo conto della professionalità e dell'esperienza già acquisita, rispetto agli incarichi da conferire, in relazione agli incarichi dirigenziali precedentemente ricoperti, all'interno di aree professionalmente omogenee, in particolare tra figure tecniche e amministrative, e tenuto conto della struttura organizzativa del singolo ente.
2. L'attribuzione, la rotazione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati.

Art. 49
Valutazione dei dirigenti

1. Gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili. Per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica le prestazioni, le competenze organizzative e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure ed le garanzie previste dagli ordinamenti degli enti
2. Le prestazioni, le competenze organizzative dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.
3. Gli enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione. I sistemi di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
4. Nel valutare l'operato dei dirigenti, l'Amministrazione dovrà tenere conto in modo esplicito della correlazione tra le linee programmatiche pertinenti a ciascuna struttura organizzativa, le direttive attuative, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in osservanza dei criteri di cui all'articolo 3, comma 3, della L.P. n. 7/97 e all'articolo 39 del D.P.G.R. 19.05.1999, n. 3/L.
5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'organismo preposto alla valutazione acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce, o comunque conferisce mandato e/o da un legale di sua fiducia.
6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale del dirigente interessato. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.
7. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui al comma 3, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.
8. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita del trattamento economico accessorio di posizione e risultato connesso alle funzioni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.

CAPO VI

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 50

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di superamento del periodo di comporto per malattia disciplinati dagli articoli 34 e 35, ha luogo:
 - a) al compimento del limite massimo di età o al raggiungimento dell'anzianità massima di servizio previsti dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'Amministrazione;
 - b) per recesso del dirigente;
 - c) per recesso dell'Amministrazione;
 - d) per risoluzione consensuale.

Art. 51

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'articolo 50, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista. L'Amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto. Nel secondo caso di cui alla lettera a) dell'articolo 50 l'Amministrazione può risolvere il rapporto con preavviso, salvo domanda dell'interessato per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima, da presentarsi almeno un mese prima del verificarsi della condizione prevista. L'Amministrazione si esprime sulla richiesta di permanenza in servizio entro l'iniziale data di risoluzione comunicata al dirigente.
2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione, rispettando i termini di preavviso.

Art. 52

Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In caso di recesso per giusta causa si applica l'articolo 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'articolo 3 della legge n. 604/1966.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato, convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere al Collegio arbitrale, con modalità da esso previste.

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

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

7. Non può costituire causa di recesso l'esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità ed, in particolare, quelle di cui agli articoli 8 e 9 della L.P. n. 7/97 e dell'articolo 46 del presente contratto.

Art. 53

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui lo prevedano il codice civile e le leggi sul rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, sessuali, di razza o di lingua;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'articolo 2110 del codice civile, salvo in caso di superamento del periodo di comportamento per malattia previsto dall'articolo .

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'articolo 18 della legge n. 300/1970.

Art. 54

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'articolo 52. Analogamente si procede nei casi previsti dall'articolo 15, commi 1, lettere a), b), c) e d) 2, 3 e 4, della legge n. 55/1990, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, o comunque rientranti nella previsione dell'articolo 52, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità del medesimo articolo 52, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla prima sentenza di assoluzione, ancorché non definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a tre anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'articolo 52.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui all'articolo 58, lett. a), b), c), d) ed e) e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, relativamente all'articolo 58 lettere a), b), c) d) ed e) tenuto conto dell'incarico ricoperto al momento della sospensione stessa.

Art. 55 **Sanzioni e collegio arbitrale**

1. I ricorsi di cui all'articolo 52, comma 4, sono demandati alla decisione del Collegio arbitrale previsto dal presente accordo.

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

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

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

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

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

Art. 56 **Termini di preavviso**

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso. A tal fine viene trascurata la frazione di anno inferiore al semestre e viene considerata come anno compiuto la frazione di anno uguale o superiore al semestre.

2. In caso di dimissioni del dirigente il termine di preavviso è di tre mesi.

3. In caso di decesso del dirigente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 del codice civile, nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

4. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione complessiva, con esclusione della retribuzione di risultato.

5. Il dirigente, il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio arbitrale ai sensi dell'articolo 55, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio può avvalersi della disciplina di cui al comma 5, senza obbligo di preavviso. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

Art. 57 **Risoluzione consensuale**

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

CAPO VII

PARTE FINALE

Art. 58 Interessi legali

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

Art. 59 Modalità di calcolo

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

Art. 60 Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

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

Art. 61

Personale provinciale messo a disposizione dell'ASPE

1. Al personale dirigente messo a disposizione dell'ASPE si applica il presente C.C.P.L.. Con successiva contrattazione si determineranno le modalità di applicazione di istituti che non abbiano applicazione diretta.

Art. 62 Norme finali

1. Con la sottoscrizione del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni legislative e contrattuali precedenti la riforma dei rapporti di lavoro pubblico. Tuttavia, entro sei mesi, integrando il presente contratto o in sede di accordo di settore, le parti potranno prevedere ulteriori disposizioni relativamente ad istituti non disciplinati dal presente contratto.

2. Con accordo di settore, verificate le risorse disponibili ai fini della copertura dei rischi derivanti dall'espletamento delle proprie mansioni e incarichi, ivi inclusi quelli derivanti da responsabilità amministrativo - patrimoniale nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza, sono definite le modalità di copertura dei predetti rischi attraverso lo strumento assicurativo, ovvero, in caso di non sostenibilità del relativo onere, attraverso misure alternative, comunque idonee allo scopo.

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
NORME COMUNI

Art. 63
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione delle qualifiche dirigenziali si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) indennità integrativa speciale, ove prevista;
 - c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - d) retribuzione di posizione;
 - e) assegni ad personam, ove spettanti (inclusa l'indennità di lingue conservata ad personam nell'importo vigente al 1° gennaio 1998);
 - f) retribuzione di risultato;
 - g) altre indennità, ove previste;
 - h) altri trattamenti accessori, ove previsti.
2. La tredicesima mensilità è calcolata sulle voci retributive previste dalle lettere da a) a e) del comma 1. La tredicesima mensilità è dovuta in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato nell'anno solare o frazione di mese superiore a quindici giorni e va commisurata all'ultima retribuzione utile spettante. Nel caso di incarichi che comportano l'attribuzione di voci retributive utili ai fini della tredicesima mensilità, qualora gli stessi si interrompano in corso d'anno, spetta su tali voci il relativo rateo di tredicesima mensilità secondo quanto previsto da questo comma, comunque in misura non superiore ai ratei che sarebbero spettati per l'incarico di durata annuale piena. Per periodi di assenza o altra posizione di stato che comportino riduzione della retribuzione utile il relativo rateo di tredicesima è ridotto nella stessa proporzione della riduzione. La tredicesima è corrisposta il 19 dicembre o entro il mese successivo dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 64
Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione rispettivamente nel biennio 1998- 1999 e nel biennio 2000 - 2001 di vigenza della parte economica del presente contratto gli incrementi di cui all'articolo 69 e quelli derivanti da successive disposizioni del presente contratto, per cui non sia disposto diversamente, sono considerati ai fini pensionistici e sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti per ciascun biennio di riferimento contrattuale economico. Agli effetti del TFR, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'articolo 2122 del codice civile si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del C.C.P.L. gli incrementi del trattamento tabellare previsti hanno effetto, dalle decorrenze previste, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo. Gli stessi aumenti hanno effetto ai fini della determinazione della tredicesima mensilità, del trattamento di quiescenza, normale e privilegiato, dell'indennità alimentare, dell'equo indennizzo, delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

Art. 65

Disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto (TFR)

1. Al personale di questo accordo si applica quanto previsto dall'articolo 72 del C.C.P.L. del 17 novembre 1997. Per i dirigenti provinciali il comma 2 del predetto articolo 72 si applica nel senso che non rientrano nella retribuzione utile ai fini del TFR solo le retribuzioni percepite dai dipendenti presso altri enti per le quali l'ente stesso non abbia rimborsato il relativo rateo di TFR alla Provincia.

Art. 66

Disposizioni in materia di previdenza complementare

1. Si applicano al personale di questo accordo le disposizioni in materia di previdenza complementare previste dagli articoli 73 e 74 del C.C.P.L. 17 novembre 1997 nonché dall'articolo 125 del C.C.P.L. 8 marzo 2000.

2. Al personale interessato al presente accordo si applica l'accordo sull'anticipazione del trattamento di fine rapporto stipulato per il Comparto del personale delle Autonomie locali il 14 luglio 2000.

Art. 67

Disposizioni in materia di trattamento di missione

1. Con decorrenza dall'entrata in vigore di questo accordo, al personale dirigenziale spetta, dietro presentazione di regolare fattura o di altro documento idoneo, il rimborso della spesa di pernottamento in albergo a non più di quattro stelle o equiparato, nonché il rimborso delle spese di vitto per ciascun pasto fino a Lire 100.000.= all'estero e fino a Lire 76.000.= in Italia, al di fuori della Provincia di Trento.

2. Per missioni in Stati diversi da quelli dell'Unione Europea è riconosciuto il rimborso delle spese per l'assicurazione sanitaria.

3. Per quanto non diversamente previsto da questo articolo in materia di trattamento di missione, si applica quanto previsto dal C.C.P.L. 8 marzo 2000 e dal C.C.P.L. 19 maggio 1998, articolo 26, comma 3.

Art. 68

Oneri per sanzioni dovute a colpa lieve e copertura assicurativa

1. Per i dirigenti provinciali continuano ad essere applicate le disposizioni di cui all'articolo 22 della L.P. n. 13/1997 e dell'articolo 87 della L.P. n. 12/1983, come modificato dal comma 1 dell'articolo 16 della L.P. n. 10/1998.

2. Per i dirigenti comunali, delle IPAB ed i segretari comunali e comprensoriali con accordo di settore, verificate le risorse disponibili ai fini della copertura dei rischi derivanti dall'espletamento delle proprie mansioni e incarichi, ivi inclusi quelli derivanti da responsabilità amministrativo-patrimoniale nei confronti dell'Amministrazione di appartenenza, sono definite le modalità di copertura dei predetti rischi attraverso lo strumento assicurativo, ovvero, in caso di non sostenibilità del relativo onere, attraverso misure alternative, comunque idonee allo scopo.

CAPO II

DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Art. 69

Incrementi tabellari

1. A decorrere dal 1° novembre 1998 lo stipendio tabellare del dirigente di cui all'articolo 8 del C.C.P.L. 19 maggio 1998 è incrementato del seguente importo annuo lordo, per tredici mensilità: Lire 1.290.000.=.

A decorrere dal 1° luglio 1999 il medesimo stipendio è ulteriormente incrementato del seguente importo annuo lordo, per tredici mensilità: Lire 1.118.000.=.

A decorrere dal 1° gennaio 2000 lo stipendio tabellare del dirigente è determinato in Lire 55.908.000.= annue lorde.

2. A decorrere dal 1° luglio 2000 lo stipendio tabellare del dirigente è determinato in Lire 57.500.000.= annue lorde.

3. Con le decorrenze di cui al comma 1 lo stipendio tabellare del dirigente generale ad esaurimento è incrementato dei seguenti importi annui lordi: Lire 1.600.000.=; Lire 1.383.000.=.

4. A decorrere dal 1° gennaio 2000 lo stipendio tabellare del dirigente generale ad esaurimento è determinato in Lire 71.983.000 annue lorde e dal 1° luglio 2000 in Lire 74.000.000.= annue lorde.

5. A decorrere dal 2 luglio 2000 sono assorbite nel maturato individuale di anzianità di ciascun dirigente generale ad esaurimento o dirigente le voci retributive previste dalle seguenti disposizioni: articolo 4, comma 2 e articolo 5, comma 1, lettera b), del D.P.G.P. n. 23-53/Leg. 16 dicembre 1991; articolo 12, comma 1, lettere a) e b) e articolo 14, comma 3, del D.P.G.P. n. 14-43/Leg. del 17 ottobre 1996; articolo 9, comma 2, del C.C.P.L. 19 maggio 1998.

6. Gli stipendi di cui ai commi precedenti riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale con decorrenza 1° novembre 1998.

7. Per i dirigenti nominati dopo il 19.05.1998 la eccedenza delle speciali indennità di cui all'articolo 21 del C.C.P.L. 19.05.1998 rispetto all'ammontare della retribuzione di posizione, quota variabile di cui all'articolo 28, lettera b), del medesimo C.C.P.L., calcolata secondo il coefficiente 0,2, è aggiunta alla quota di cui alla lettera a) del medesimo articolo 28 con decorrenza 31.10.1998. Da tale data cessa quindi la corresponsione delle suddette speciali indennità ed è attribuita la retribuzione di posizione, quota variabile di cui all'articolo 28, lettera b) del già citato C.C.P.L., calcolata secondo il coefficiente 0,2. Per i dirigenti generali ad esaurimento e i dirigenti in servizio al 19.05.1998 le speciali indennità di cui all'articolo 21 del C.C.P.L. 19.05.1998 sono, con la medesima decorrenza, attribuite a titolo di assegno personale pensionabile.

8. Le disposizioni dei commi da 1 a 6 si applicano anche al personale di cui ai commi 3 e 5 dell'articolo 76 del presente accordo.

Art. 70

Finanziamento del fondo di posizione e risultato

1. A decorrere dall'1 gennaio 1999 ed a valere da tale anno al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato l'Amministrazione provvede mediante l'utilizzo di un importo

corrispondente alla sommatoria delle quote di retribuzione in godimento di cui al articolo 28, comma 1, punti a), b) e c) e relative eventuali maggiorazioni, del C.C.P.L. 19.05.1998, attribuite ai dirigenti generali, ai dirigenti di servizio, ai sostituti dirigenti, al Sovrintendente scolastico e alle figure dirigenziali assimilate. Nel caso di incarichi dirigenziali vacanti è presa a riferimento la quota media del trattamento di posizione e del trattamento di risultato attribuita ai dirigenti di servizio o ai dirigenti con incarico di dirigente generale nell'anno precedente.

2. Alle suddette quote, a far data dal 31 dicembre 2001, è aggiunto l'importo corrispondente alla sommatoria dei trattamenti economici, comunque denominati, connessi all'anzianità attribuita nell'anno precedente alla cessazione ai dirigenti che cessino dal servizio. In prima applicazione affluiscono al fondo i medesimi trattamenti economici relativi ai dirigenti cessati dal servizio nel periodo 1° gennaio 1997 – 31 dicembre 2000.

3. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate del 20% delle economie di gestione derivanti da minori oneri per le retribuzioni dei dirigenti in conseguenza di riorganizzazioni, determinati sulla base della differenza di spesa al 31 dicembre di ogni anno rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente e calcolati al netto dei benefici contrattuali relativi al medesimo periodo e con riferimento alle qualifiche dirigenziali.

4. Nel caso di rideterminazione della dotazione organica relativa alla qualifica dirigenziale, di attivazione di posti vacanti o di attivazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, in misura che eccedano le posizioni dirigenziali previste al comma 1, l'Amministrazione provvede all'incremento del fondo in misura corrispondente all'importo medio delle retribuzioni di posizione e di risultato relative alle funzioni di dirigente o agli incarichi di dirigente generale, per il numero dei posti di cui si sono aumentate le dotazioni organiche riferite a dette funzioni o di cui si preveda l'attivazione, con maggiorazioni del 20% del medesimo importo medio tenuto conto di incarichi a dirigenti che provengano dall'esterno dell'Amministrazione. Per la corrente tornata contrattuale il fondo di cui al comma 1 è incrementato delle risorse destinate al contratto dalle direttive contrattuali della Giunta provinciale con deliberazione n. 6449 del 12 agosto 1999 e successive modificazioni che residuino in quanto non utilizzate ad altro titolo dal contratto.

5. A decorrere dall'1 gennaio 2000 e ad avvenuta costituzione del Nucleo di valutazione, che opererà rispetto all'attribuzione della retribuzione di risultato, una parte non inferiore al 15% e non superiore al 30% del fondo di cui al comma 1 è destinata al finanziamento per la corresponsione della retribuzione di risultato.

6. Qualora nell'anno risultino scoperte posizioni dirigenziali, la corrispondente retribuzione di posizione, se non utilizzata rispetto ai sostituti dei dirigenti, transita in economia per la parte non utilizzata, relativamente alla sola annata di mancato utilizzo.

7. La quota del fondo per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, escluse quelle di cui al comma 5, saranno riassegnate con la stessa originaria destinazione al fondo dell'anno successivo. La quota del fondo per la retribuzione di risultato che non venga assegnata transiterà in economia.

8. Con accordo di settore, il fondo per le retribuzioni di posizione e risultato è ripartito fra le posizioni di dirigente e gli incarichi di dirigente generale (o le posizioni di dirigente generale ad esaurimento) proporzionalmente alle dotazioni delle qualifiche attivate ed al rapporto fra le retribuzioni.

9. Per il Consiglio provinciale e per gli enti funzionali, in sede di prima applicazione del presente contratto, il fondo può essere rideterminato sulla base della media riscontrata per il corrispondente periodo per i dirigenti della Provincia in relazione al numero ed alle qualifiche dei dirigenti in servizio presso ciascun ente. Gli enti in tal caso procedono all'applicazione contrattuale mediante l'utilizzo dei parametri assunti dalla Provincia ai sensi dell'articolo 72. In alternativa il

Consiglio provinciale e gli enti conservano le dotazioni economiche del fondo e le disposizioni per il loro incremento previste dal precedente accordo del 19.05.1998.

Art. 71 **Retribuzione di posizione**

1. La retribuzione di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.
2. L'entità della retribuzione di posizione viene determinata in relazione alla graduazione delle strutture, di cui all'articolo 74.
3. Nei limiti delle disponibilità del fondo, la retribuzione di posizione è determinata, per ciascun dirigente, entro un importo minimo di Lire 10.000.000.= e massimo di Lire 57.500.000.= per tredici mensilità annue lorde, ed entro un importo minimo di Lire 29.480.000.= e massimo di Lire 74.000.000.= annue lorde, per tredici mensilità, per i dirigenti generali ad esaurimento e i dirigenti con posizione funzionale di dirigente generale.
4. Fino all'attuazione di quanto previsto dall'articolo 74 la retribuzione di posizione è corrisposta secondo i coefficienti previsti dall'articolo 28, comma 1, lettere a) e b), e relative maggiorazioni e dell'indennità di funzione di cui all'articolo 21 del D.P.G.P 17.10.1996, n. 14-43/Leg., del C.C.P.L. 19 maggio 1998, commisurata agli stipendi tabellari e ai relativi adeguamenti previsti negli importi e con le decorrenze di cui all'articolo 69. Ai dirigenti generali ad esaurimento e ai dirigenti cui si applica l'ultimo periodo del comma 7 dell'articolo 69 è comunque garantito un beneficio economico pari a quello derivante per gli altri dirigenti e dirigenti generali ad esaurimento ai sensi di questo comma.
5. In ogni caso continuano ad essere computate nella retribuzione di posizione le quote della stessa trasformate in assegni personali pensionabili ai sensi di disposizioni di precedenti contratti collettivi (articoli 13 e 14 DPGP n. 14-43/Leg./1996) nonché l'assegno personale pensionabile di cui al comma 7 dell'articolo 69.
6. In prima applicazione del presente contratto la retribuzione di posizione, quota variabile di cui alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 28 del C.C.P.L. 19.05.1998 comprensiva dell'assegno personale di cui al comma 3 del medesimo articolo 28 è assorbita dagli aumenti della retribuzione di posizione eventualmente derivanti dall'applicazione dell'articolo 74, calcolati rispetto all'importo di cui alla lettera a) del citato articolo 28 e dell'indennità di funzione di cui all'articolo 21 del D.P.G.P 17.10.1996, n. 14-43/Leg.. Detti aumenti sono assorbiti nella misura del 50% per importi fino a Lire 6.000.000.= e del 100% per gli importi eccedenti.
7. Gli incrementi della retribuzione di posizione derivanti da successivi contratti riassorbono l'eventuale importo residuo non riassorbito dei trattamenti di cui al comma 6.
8. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche alle fattispecie previste dagli articoli 26 e 27 della L.P. n. 7/1997, dall'articolo 5, comma 4, dall'articolo 24 della L.P. n. 12/1983 e al Segretario generale della Presidenza della Giunta provinciale.

Art. 72 **Clausola di salvaguardia**

1. Al dirigente generale ad esaurimento e al dirigente assegnato ad altro incarico è attribuita la retribuzione di posizione inerente al nuovo incarico. Se per questo è prevista una retribuzione di posizione inferiore l'interessato conserva per la durata di cinque anni quella più favorevole in

godimento. Il trattamento più favorevole in godimento è riassorbibile nel caso di assegnazione ad altro incarico con retribuzione di posizione superiore.

2. Il disposto di cui al comma 1 si applica anche nei casi di valutazione economica inferiore della retribuzione di posizione inerente alla struttura diretta, in relazione all'applicazione dell'articolo 74.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche negli incarichi previsti dagli articoli 26 e 27 della L.P. n. 7/1997 e dall'articolo 5, comma 4, della L.P. n. 12/1983 nonché nel caso di cessazione dagli stessi, fatto salvo quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 76.

4. Le disposizioni di questo articolo non operano nel caso di dirigente assegnato ad altro incarico a seguito di valutazione negativa.

Art. 73

Retribuzione di risultato

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

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

3. La retribuzione di risultato non può comunque superare l'importo annuo lordo di Lire 11.500.000.= per i dirigenti e Lire 14.800.000.= per i dirigenti generali ad esaurimento e i dirigenti con incarico di dirigente generale e per le figure equiparate. Le relative decisioni inerenti l'attribuzione della retribuzione di risultato sono comunicate alle OO.SS..

4. Le verifiche di cui al comma 2 sono effettuate secondo le modalità previste dagli articoli 18 e 19 della L.P. n. 7/1997.

5. La retribuzione di risultato attribuibile non può superare la differenza fra gli importi di cui al comma 3 e l'ammontare della quota parte dei trattamenti economici di cui al comma 6 dell'articolo 67 non riassorbiti ai sensi del medesimo comma 6 o del comma 7, nonché degli incrementi risultanti dall'applicazione del comma 4 dell'articolo 71. Qualora detta differenza risulti inferiore all'importo degli incrementi risultanti dall'applicazione del precitato comma 4, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato non meno del suddetto importo.

6. Per l'anno 2000 la retribuzione di risultato verrà corrisposta anche con criteri di valutazione semplificati entro il 31.01.2001. Qualora il Nucleo di valutazione non possa determinare in tempi congrui parametri per procedere alla valutazione, questi potranno essere determinati dalla Giunta provinciale entro il 31 dicembre 2000. I predetti criteri hanno efficacia retroattiva per l'anno 2000 e saranno oggetto di informazione. Negli anni successivi la valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dovrà essere effettuata entro il primo trimestre dell'anno successivo il periodo valutato.

7. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 71 e dal presente articolo, la valutazione dell'attività e dei risultati dei dirigenti del Consiglio provinciale viene operata dal Nucleo di valutazione della dirigenza del Consiglio stesso secondo le modalità determinate dall'Ufficio di presidenza.

Art. 74
Graduazione delle strutture


1. Entro l'anno 2000 l'Amministrazione provvede alla classificazione delle strutture dirigenziali e degli incarichi speciali, in relazione alla complessità e importanza rivestita e attribuisce il valore della retribuzione di posizione derivante dall'applicazione dei seguenti fattori di valutazione riferiti a ciascuna struttura o incarico speciale: relazione, responsabilità, decisioni, gestione risorse umane e finanziarie, capacità. A ciascun fattore corrispondono i seguenti sottofattori graduati in relazione alla rilevanza, alla frequenza, alla complessità, all'ampiezza e al numero:


Fattori di valutazione:

 Relazioni

 Responsabilità

 Decisioni

 Gestione risorse umane

 Conoscenze/Capacità

Sottofattori considerati:

- ☐ Interne
- ☐ Esterne
- ☐ Istituzionali

- ☐ Economica
- ☐ Organizzativa

- ☐ Numero delle risorse gestite
- ☐ Livello professionale delle risorse gestite

- ☐ Conoscenze/Capacità
relazionali-organizzative-di sviluppo
- ☐ Conoscenze/ Capacità
tecniche-specialistiche-metodologiche

2. La disposizione di cui al comma 1 si estende anche alle Agenzie provinciali, alla Sovrintendenza scolastica. Per i dipartimenti, gli incarichi speciali di cui all'articolo 5, comma 4, della L.P. n. 12/1983, e per l'incarico di Segretario generale della Presidenza della Giunta provinciale, la classificazione di cui al comma 1 è effettuata dalla Giunta provinciale tenuto conto dei fattori previsti dal medesimo comma 1, opportunamente adeguati alla peculiarità di queste strutture.

4. Per i dirigenti in servizio alla stipula del presente contratto la graduazione della retribuzione di posizione verrà rideterminata per la presente tornata contrattuale a partire da un valore medio da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata, tenuto conto delle risorse nel fondo da destinare alla retribuzione di posizione, per i Dirigenti di servizio e Dirigenti generali, rispettivamente. La retribuzione di posizione minima non potrà essere attribuita per un valore inferiore del 20% della media.

5. Ai fini della graduazione delle posizioni dirigenziali, il Consiglio provinciale definisce, previa concertazione con le organizzazioni sindacali, specifici fattori di valutazione in relazione alla propria struttura organizzativa e gestionale e alle specifiche funzioni del Consiglio, tenuto conto dei fattori di valutazione di cui al comma 1.

Art. 75
Trattamento economico dei nuovi dirigenti

1. Al personale cui venga attribuita la qualifica di dirigente compete lo stipendio tabellare e l'indennità integrativa speciale della nuova posizione e un maturato individuale di anzianità pari al 50% del maturato economico in godimento comunque denominato.
2. Qualora il trattamento economico derivante dall'applicazione del comma 1 risulti inferiore a quello in godimento nella qualifica o categoria di provenienza, la differenza viene conservata nel maturato individuale di anzianità.
3. Fino all'attuazione di quanto previsto dagli articoli 71, 73 e 74, è attribuita la retribuzione di posizione minima di cui al comma 3 dell'articolo 71.

Art. 76

Dirigenti con funzioni di dirigente generale

1. Ai dirigenti cui è attribuito l'incarico di dirigente generale ai sensi dell'articolo 26 della L.P. n. 7/1997, è corrisposto in aggiunta allo stipendio tabellare, a far data dall'1.7.2000, per la durata dell'incarico, un incremento dello stipendio tabellare di Lire 53.020.000.= annue lorde. Spetta inoltre al dirigente generale preposto a dipartimento l'indennità di posizione minima di cui all'articolo 71. Tale incremento riassorbe la precedente retribuzione di posizione percepita nonché il maturato individuale di anzianità comunque denominato e l'indennità integrativa speciale. Qualora il trattamento economico complessivo in godimento, maggiorato dei benefici economici di cui all'articolo 69 e all'articolo 71, comma 4, sia superiore alla somma dello stipendio tabellare, dell'incremento dello stesso e della retribuzione di posizione minima di cui all'articolo 71, il dirigente conserva l'eccedenza a titolo di maturato individuale di anzianità. E' inoltre attribuita una retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'articolo 73.
2. Ai dirigenti generali ad esaurimento è corrisposto, a far data dall'1.7.2000, in via fissa e continuativa lo stipendio tabellare di Lire 74.000.000.= annue lorde e un incremento dello stesso non riassorbibile di Lire 36.520.000.= annue lorde. Spetta inoltre al dirigente generale preposto a dipartimento l'indennità di posizione minima di cui all'articolo 71. Tale trattamento complessivo riassorbe lo stipendio tabellare in godimento, le precedenti indennità, a qualsiasi titolo percepite, il maturato individuale di anzianità, comunque denominato, e l'indennità integrativa speciale. Qualora il trattamento economico complessivo in godimento maggiorato dei benefici economici di cui all'articolo 69 e all'articolo 71, comma 4, sia superiore alla somma dello stipendio tabellare, dell'incremento del medesimo e della retribuzione di posizione minima, l'interessato conserva l'eccedenza a titolo di maturato individuale di anzianità. E' inoltre attribuita una retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'articolo 73.
3. Il trattamento di cui ai commi 1 e 2 si applica anche ai direttori delle Agenzie provinciali il cui trattamento economico sia equiparato a quello di dirigente generale, al Sovrintendente scolastico e ai dirigenti di cui all'articolo. 5, comma 4, L.P. n. 12/1983 nonché al Segretario generale della Presidenza della Giunta provinciale.
4. Alla scadenza degli incarichi di cui al comma 1 e al comma 3, in caso di mancato rinnovo, ai dirigenti è attribuito il trattamento economico di cui agli articoli 69, 71 e 73, connesso al nuovo incarico rivestito. Tale trattamento non può comunque essere inferiore a quello che sarebbe spettato al dirigente per l'incarico dirigenziale, non connesso alla posizione funzionale di dirigente generale, rivestito in precedenza. E' comunque nuovamente attribuito al dirigente il maturato individuale di anzianità, comunque denominato, in godimento precedentemente all'applicazione del comma 1.
5. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al Segretario generale della Presidenza della Giunta provinciale.

Art. 77

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

1. A decorrere dal 1° luglio 2000 al dirigente incaricato ai sensi dell'articolo 34 della L.P. n. 7/1997, della sostituzione del dirigente generale ad esaurimento o del dirigente con posizione funzionale di dirigente generale preposto a dipartimento, è attribuita una specifica indennità pari alla differenza fra lo stipendio tabellare e la retribuzione di posizione spettanti rispettivamente per l'incarico ricoperto e l'incarico di dirigente generale. Spetta inoltre la retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'articolo 73.
2. A decorrere dal 1° luglio 2000 al direttore o al funzionario incaricato ai sensi dell'articolo 34 della L.P. n. 7/1997, della sostituzione del dirigente di servizio, è attribuita una specifica indennità pari alla differenza fra il trattamento economico complessivo in godimento e il trattamento economico complessivo iniziale di cui agli articoli 69 e 71 ivi inclusa l'indennità integrativa speciale. Spetta inoltre la retribuzione di risultato secondo quanto previsto dall'articolo 73.
3. Il trattamento di cui ai commi 1 e 2 è attribuito trascorsi 30 giorni di sostituzione e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa.
4. A decorrere dalla sottoscrizione di questo accordo, in caso di sostituzione provvisoria di cui al comma 3 dell'articolo 34 della L.P. n. 7/1997, qualora l'incarico sia affidato a dirigenti generali ad esaurimento o dirigenti preposti ad altre strutture organizzative in aggiunta all'incarico rivestito, la retribuzione di posizione del dirigente incaricato può essere aumentata fino ad un importo massimo di Lire 7.000.000.= annui lordi. L'importo è determinato dalla Giunta provinciale.
5. Per gli incarichi di sostituzione diversi da quelli su posto vacante, all'attribuzione dei trattamenti previsti da questo articolo si provvede anche oltre le disponibilità del fondo di cui all'articolo 70, qualora si provveda in eccesso, il recupero viene operato sul fondo dell'anno successivo.
6. Al personale che esercita l'incarico di sostituzione alla data di sottoscrizione di questo contratto, la retribuzione di posizione è comunque attribuita in via provvisoria nella misura prevista dal comma 4 dell'articolo 71, con eventuale riduzione in meno solo per il periodo successivo alla effettiva applicazione di quanto previsto agli articoli 71 e 73.
7. Al funzionario o al dirigente incaricato della sostituzione del Sovrintendente scolastico l'articolo 17 del C.C.P.L. 19 maggio 1998 si applica con riferimento al trattamento economico del dirigente generale ad esaurimento a far data dal 1° gennaio 1999. La disposizione di cui al comma 3 si applica a decorrere dal 1° gennaio 1998.
8. Al funzionario nominato ai sensi del comma 2 dell'articolo 11 della legge provinciale 24 maggio 1991, n. 9 compete per il periodo di preposizione una specifica indennità secondo quanto previsto al comma 2.

Art. 78

Dirigenti comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni

1. Ai dirigenti comandati o messi a disposizione presso Enti funzionali della Provincia, dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari e dell'ASPE spettano tutti gli emolumenti fissi e continuativi in godimento presso la provincia, compresa la retribuzione di posizione. E' fatta salva l'attribuzione da parte dei suddetti Enti di una retribuzione di posizione più elevata nonché quella di risultato.

2. Nel caso di comando o messa a disposizione presso amministrazioni diverse da quelle di cui al comma 1 spettano tutti gli emolumenti fissi e continuativi in godimento presso la Provincia esclusa la retribuzione di posizione. Sono fatti salvi i trattamenti attribuiti alla data di sottoscrizione di questo contratto.

Art. 79

Qualifiche ad esaurimento

1. Al personale con qualifica di ispettore generale ad esaurimento lo stipendio previsto per il dirigente spetta nella misura del 95% a far data dal 1.7.2000. Al personale cui è affidato l'incarico di cui al comma 7 dell'articolo 5 della L.P. n. 12/1983, è inoltre attribuita un'indennità, stabilita dalla Giunta provinciale, nel limite massimo di Lire 32.000.000.= lordi annui.

2. Al personale con qualifica di direttore di divisione ad esaurimento lo stipendio tabellare previsto per il dirigente spetta nella misura dell'85% dall'1.7.2000. L'indennità di funzione, eventualmente attribuita al suddetto personale in relazione alla direzione di un ufficio, è conservata nell'importo vigente prima dell'applicazione del presente accordo qualora, considerata complessivamente con lo stipendio, determini un risultato più favorevole di quanto attribuibile a seguito della applicazione degli articoli relativi alla retribuzione di posizione e risultato.

3. Gli incrementi retributivi previsti per i dirigenti si applicano con le stesse percentuali di cui ai commi 1 e 2 con le decorrenze previste per i medesimi. Si applica inoltre quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 69 in relazione alle corrispondenti voci retributive in godimento.

Art. 80

Reperibilità di protezione civile

1. E' fatta salva l'attribuzione al personale dirigenziale dell'indennità di reperibilità maggiorata del 50% rispetto a quella del restante personale.

Art. 81

Personale medico e veterinario

1. Ferma restando l'applicazione del trattamento giuridico previsto dal presente accordo, al personale medico e veterinario dipendente della Provincia autonoma di Trento si applica, dal 1° gennaio 1998, il trattamento economico previsto dal contratto collettivo della dirigenza medica e veterinaria applicabile all'Azienda provinciale per i servizi sanitari per il personale di corrispondente inquadramento, ivi compresa la retribuzione di posizione connessa ad incarichi assimilabili all'interno dell'Azienda. Spetta inoltre la retribuzione accessoria prevista dal medesimo contratto relativamente ai compiti esercitati in analogia a quanto previsto presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari, fatti salvi i necessari adattamenti alla peculiarità della posizione presso la Provincia. (*)

(*) interpretazione autentica del 29.3.2002: le parti concordano nel ritenere che, pur non potendo il personale veterinario in servizio presso la Provincia autonoma di Trento esercitare l'opzione di cui all'art. 2 del CCPL del personale dell'area della dirigenza medica e veterinaria, sottoscritto in data 18 settembre 2000, nulla osta che allo stesso possa venir erogata con la medesima ricorrenza, una volta sottoscritto il CCPL del personale della dirigenza medica e veterinaria in fase di definizione, l'indennità di esclusività di rapporto, così come previsto dall'art. 81 del CCPL del personale dell'area della dirigenza e dei segretari comunali del Comparto Autonomie locali, sottoscritto l'8 agosto 2000, in quanto l'indennità in questione rientra tra le voci del trattamento economico fondamentale.

TITOLO V

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

CAPO I

DIRIGENTI DEI COMUNI

Art. 82 Qualifica dirigenziale unica

1. La qualifica dirigenziale è unica, articolata in due stipendi tabellari di I[^] e II[^] fascia.
2. I dirigenti della I[^] e della II[^] qualifica dirigenziale sono inquadrati nella nuova qualifica dirigenziale unica.

Art. 83 Stipendio tabellare

1. A decorrere dal 1° luglio 2000 gli stipendi tabellari annui del personale dirigenziale sono determinati nei seguenti importi: Lire 57.500.000.= e Lire 41.350.000.=.
2. A decorrere dall' 1 luglio 2000 ai dirigenti dei comuni già inquadrati nella 2[^] qualifica dirigenziale è attribuito lo stipendio tabellare di II[^] fascia di Lire 57.500.000.=. Con la medesima decorrenza ai dirigenti comunali già inquadrati nella 1[^] qualifica dirigenziale è attribuito lo stipendio tabellare di I[^] fascia di Lire 41.350.000.=.

Art. 84 Aumenti retributivi

1. A decorrere dal 1° novembre 1998 è corrisposta, quale recupero dell'inflazione, la somma di Lire 107.000.= mensili lorde per la II[^] qualifica dirigenziale e di Lire 78.000.= mensili lorde per la I[^] qualifica dirigenziale.
2. A decorrere dal 1° giugno 1999 è corrisposta allo stesso titolo l'ulteriore somma di Lire 94.000.= mensili lorde per la II[^] qualifica dirigenziale e di Lire 60.000.= mensili lorde per la I[^] qualifica dirigenziale.
3. Le somme di cui ai commi 1 e 2 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale e concorrono alla determinazione dei nuovi stipendi tabellari dal 1° luglio 2000.
4. A decorrere dal 1° luglio 2000 la somma di cui all'articolo 54, comma 2, del C.C.P.L. 19 maggio 1998 e l'assegno ad personam di cui all'articolo 60, comma 3, del C.C.P.L. 19 maggio 1998 confluiscono nel maturato economico individuale di anzianità di ciascun dirigente. Con la stessa decorrenza il fondo viene conseguentemente aumentato delle corrispondenti risorse.

Art. 85

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla

collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

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

3. Con riferimento all'incarico di preposizione ex articolo 38 D.P.G.R. 19.5.99 n. 3/L e nei limiti delle risorse del Fondo di cui all'articolo 86, la retribuzione di posizione è rideterminata a decorrere dal 1° luglio 2000 entro i seguenti valori annui lordi per 13 mensilità:

da un minimo di Lire 7.000.000.= a un massimo di Lire 35.000.000.=.

Entro tale limite massimo saranno individuati limiti intermedi, in relazione alle dimensioni ed alle caratteristiche delle singole strutture.

4. Per i Comuni di Rovereto e Trento il limite massimo di cui al comma 3 è elevato a Lire 57.500.000.=.

5. Sempre nei limiti del Fondo di cui all'articolo 86 è rideterminata dal 1° gennaio 2001 la retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - spettante al personale dirigenziale fino ad un massimo di Lire 11.500.000.=.

La valutazione dei risultati dovrà essere effettuata tenuto conto delle verifiche effettuate dai servizi di controllo interno o dai nuclei di valutazione costituiti secondo le modalità previste dall'articolo 39 del D.P.G.R. 19.05.1999, n.3 /L. Per gli enti sprovvisti di servizi di controllo interno o di Nucleo di valutazione la retribuzione di risultato potrà essere erogata fino ad un massimo di Lire 5.150.000.=, con valutazione da parte dell'organo di amministrazione dell'ente sulla base di una apposita scheda di valutazione da predisporre con modalità da definire in sede di accordo di settore.

6. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'articolo 86 e comunque in misura non inferiore al 20%.

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

Art. 86

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dall'anno 2000 per il finanziamento del fondo della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato nei comuni con più di 10 mila abitanti sono utilizzate le seguenti risorse:

- a) le risorse risultanti dalle previsioni dell'articolo 17 dell'accordo 7.10.1996 con le integrazioni previste dall'articolo 59 del C.C.P.L. del 19.5.1998, comprensive di eventuali eccedenze non utilizzate, maturate al 31.12.1999;
- b) le somme derivanti dall'applicazione del comma 4 dell'articolo 84 del presente accordo con decorrenza 1 luglio 2000;
- c) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dall'1.1.1998;
- d) una somma pari al 80% retribuzione tabellare annua delle qualifiche dirigenziali relative ai posti soppressi a seguito di rideterminazione della dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero inferiore a quello risultante in organico al 1 gennaio 1999;
- e) da un importo pari al 5,5% degli stipendi tabellari, maggiorati dell'indennità integrativa speciale, della dirigenza per l'anno 1997 a valere per l'anno 2000.

2. Nel caso di rideterminazione della dotazione organica relativa alla qualifica dirigenziale in misura superiore a quella presa a base per la determinazione del Fondo di cui al comma 1, l'Amministrazione provvede all'incremento del Fondo stesso, tenuto conto del valore delle strutture organizzative di nuova costituzione;
3. Qualora, al termine dell'anno, non risultino utilizzate risorse del Fondo di cui al comma 1, queste andranno ad incrementare il Fondo per l'anno successivo, trascorso il quale, se non si sarà provveduto al loro utilizzo, transiteranno in economia.

Art. 87

Disposizione transitoria

1. I dirigenti, già appartenenti alla I^a qualifica dirigenziale, incaricati a seguito di riorganizzazione dell'Ente della direzione di un Servizio, nel corso della vigenza dei contratti collettivi provinciali di lavoro 1994/1996 e 1997, sono confermati nella nuova qualifica dirigenziale unica con l'attribuzione dall'1.7.2000 dello stipendio tabellare della II^a fascia retributiva.
2. Per i dirigenti cessati dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente accordo l'attribuzione di cui al comma precedente si applica con effetto dall'1.1.1999 con riferimento ai previgenti importi tabellari.
3. Ai dirigenti, già appartenenti alla I^a qualifica, cui venga conferito a seguito di riorganizzazione dell'ente - realizzata nel periodo di vigenza del presente accordo - l'incarico di preposizione ad un Servizio è attribuita, per tutta la durata dell'incarico, la differenza fra i due stipendi tabellari previsti per la dirigenza dal presente accordo.

CAPO II

DIRIGENTI DELLE I.P.A.B.

Art. 88

Stipendio tabellare e struttura della retribuzione

1. A decorrere dal 1° luglio 2000 ai direttori delle I.P.A.B. già inquadrati nella I^a qualifica dirigenziale è attribuito lo stipendio tabellare di Lire 41.350.000.=.

Art. 89

Aumenti retributivi

1. A decorrere dal 1° novembre 1998 è corrisposta, quale recupero dell'inflazione, la somma di Lire 78.000.= mensili lorde.
2. A decorrere dal 1° giugno 1999 è corrisposta allo stesso titolo l'ulteriore somma di Lire 60.000.= mensili lorde.
3. A decorrere dal 1° luglio 2000 la somma di cui all'articolo 54, comma 2, del C.C.P.L. 19 maggio 1998 confluisce nel maturato economico di anzianità di ciascun dirigente.

Art. 90

Retribuzione di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 1° luglio 2000 la retribuzione di posizione è rideterminata con accordo di settore - in relazione alle dimensioni ed alle caratteristiche delle singole strutture - entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità:

da un minimo di Lire 7.000.000.= a un massimo di Lire 32.000.000.=.

2. A decorrere dal 1° luglio 2000 la retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - è determinata dalle singole amministrazioni, provviste di Nucleo di valutazione istituito secondo i criteri di cui all'articolo 39 del D.P.G.R. 19.05.1999 n.3/L, entro il limite di Lire 11.500.000. =. In sede di accordo di settore potranno essere individuati limiti intermedi e definite specifiche modalità di erogazione.

Art. 91

Indennità di sostituzione in regime di convenzione

1. Al direttore di I.P.A.B. che, in regime di convenzione svolge l'incarico di direttore presso altra I.P.A.B. spetta, a carico di quest'ultima, un'indennità mensile fino ad un massimo del 25% del trattamento economico in godimento oltre all'indennità chilometrica per raggiungere la diversa sede di servizio.
2. L'indennità è determinata tenendo a base lo stipendio tabellare, comprensivo dell'indennità integrativa e dell'indennità di posizione.

Art. 92
Norma transitoria

1. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo cessa la corresponsione dell'indennità aggiuntiva di cui al comma 4 dell'articolo 18 del C.C.P.L 1994-1996 della Dirigenza qualora sia stata comunque corrisposta.

CAPO III

SEGRETARI COMUNALI E COMPENSORIALI

Art. 93 Nuove retribuzioni

1. A decorrere dal 1° luglio 2000 gli stipendi tabellari e l'indennità di posizione sono rideterminati nelle misure annue lorde previste nella allegata tabella A (Allegato n. 1).
2. A decorrere dal 1° novembre 1998 e dal 1° giugno 1999 sono corrisposti gli incrementi mensili di cui all'allegata tabella B (Allegato n. 2).
3. Le somme di cui al comma 2 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale e concorrono alla determinazione dei nuovi stipendi tabellari dal 1° luglio 2000.
4. Sono fatti salvi gli effetti di cui al comma 7 dell'articolo 62 del C.C.P.L. 19 maggio 1998.

Art. 94 Retribuzione di risultato

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2000 è corrisposta la retribuzione di risultato ai segretari comunali e compensoriali, riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia e alla realizzazione dei compiti istituzionali, fino ad un massimo di Lire 3.500.000.= per i segretari dei comuni di IV e III classe con meno di 3000 abitanti, di Lire 7.000.000.= per i segretari di I II e III classe con più di 3000 abitanti.
La valutazione dei risultati dovrà essere effettuata da parte della Giunta dell'ente sulla base di una apposita scheda di valutazione da predisporre con modalità da definire in sede di accordo di settore entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo.
2. Nei Comuni provvisti di Nucleo di valutazione, istituito secondo le modalità di cui all'articolo 39 del D.P.G.R. 19.05.99 n. 3/L, il limite di cui al comma precedente è elevato del 40%.
3. Nei Comuni convenzionati la retribuzione di risultato viene corrisposta proporzionalmente dai singoli enti entro il tetto massimo complessivamente individuato.

Art. 95 Indennità consorziale

1. L'indennità per i consorzi e convenzioni di segreteria è determinata nella misura del 25% per i consorzi e convenzioni di segreteria di IV classe e del 20% per i consorzi e convenzioni di altre classi. L'indennità compete per 13 mensilità sullo stipendio complessivo, sull'indennità integrativa speciale e sull'indennità di posizione.
2. La quota dell'indennità consorziale mantenuta come assegno personale ai sensi del 2° comma dell'articolo 63 del C.C.P.L. del 19.05.1998, nonché l'assegno ad personam di cui al comma 3, paragrafo secondo, dell'articolo stesso, sono riassorbiti nella misura di un terzo nei miglioramenti contrattuali previsti dal presente accordo e con i successivi miglioramenti contrattuali per i rimanenti due terzi.
3. L'indennità corrisposta per le supplenze a scavalco e le reggenze è determinata tenendo a base lo stipendio complessivo, l'indennità integrativa speciale, l'indennità di posizione con riferimento alla retribuzione corrisposta con anzianità di servizio superiore ai due anni.

Art. 96
Vice segretari

1. I vice segretari dei Comuni e dei Comprensori sono collocati nella categoria D e nella figura professionale prevista nella categoria stessa.
Il segretario comunale, in caso di assenza o impedimento, viene sostituito dal vice segretario. Per il periodo di sostituzione al vice segretario viene corrisposto, dalla sottoscrizione del presente accordo, un compenso pari alla differenza fra lo stipendio base in godimento e quello del segretario e la differenza fra l'indennità di posizione e l'assegno annuo di cui alla tabella dell'allegato n. 4, colonna B, del C.C.P.L. 8 marzo 2000. Non si considerano a tal fine le sostituzioni inferiori ai cinque giorni.

Art. 97
Segretari di Unioni o Associazioni di Comuni

1. Ai segretari comunali incaricati di svolgere analoghe funzioni presso Unioni o Associazioni di Comuni, costituite ai sensi degli articoli 7 e 8 della L.R. n. 10/1998 viene corrisposta una indennità di importo variabile sino ad un massimo di Lire 3.000.000.=.

Art. 98
Lavoro straordinario

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

Art. 99
Norma finale

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

Allegato n. 1: Tabella A
Nuovi stipendi dei segretari comunali dal 01.07.2000

Classe	Retribuzione tabellare	Retribuzione di posizione
IV con meno di due anni di servizio *	41.350.000	-----
IV	41.350.000	7.000.000
III con meno di 3000 abitanti	41.350.000	18.000.000
III con più di 3000 abitanti	57.500.000	10.000.000
II		16.000.000
II con più di 10.000 abitanti	57.500.000	25.000.000
I		35.000.000
Rovereto	57.500.000	25.000.000
Trento		35.000.000
Comprensori	<i>Retribuzione tabellare</i>	Retribuzione di posizione
Con meno di 10.000 abitanti	41.350.000	18.000.000
Con più di 10.000 abitanti	57.500.000	10.000.000

* A tal fine si computa il servizio comunque prestato, anche a carattere temporaneo, nell'esercizio delle funzioni segretarili alle dipendenze di Amministrazioni comunali, comprensoriali e loro consorzi, nella qualifica di dirigente.

Allegato n. 2: Tabella B

Incrementi mensili dei Segretari comunali e comprensoriali 1998 - 1999

Classe	Incrementi mensili Decorrenza 01.11.1998	Incrementi mensili Decorrenza 01.06.1999
IV	78.000	60.000
III con meno di 3000 abitanti		
III con più di 3000 abitanti	107.000	94.000
II		
II con più di 10.000 abitanti		
I	112.000 126.000	94.000 105.000
Rovereto		
Trento		
Comprensori		
Con meno di 10.000 abitanti	78.000	60.000
Con più di 10.000 abitanti	107.000	94.000

TITOLO VI

DIRETTORI DELLE APT PERIFERICHE DEL TRENTINO

CAPO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 100 Stipendio tabellare

1. A decorrere dal 1° luglio 2000 gli stipendi tabellari annui dei direttori delle APT periferiche del Trentino sono determinati nell'importo di Lire 41.350.000.= annue lorde.

Art. 101 Aumenti retributivi

1. A decorrere dal 1° novembre 1998 è corrisposta ai direttori delle APT periferiche del Trentino la somma di Lire 78.000.= mensili lorde.
2. A decorrere dal 1° giugno 1999 è corrisposta allo stesso titolo l'ulteriore somma di Lire 60.000.= mensili lorde.
3. Le somme di cui ai commi 1 e 2 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale e concorrono alla determinazione dei nuovi stipendi tabellari dal 1 luglio 2000.
4. A decorrere dal 1° luglio 2000 la somma di cui all'articolo 54, comma 2, del C.C.P.L. 19 maggio 1998 confluisce nel maturato economico di anzianità di ciascun dirigente.

Art. 102 Retribuzione di posizione e di risultato

1. In via transitoria per quanto concerne la retribuzione di posizione e di risultato continua ad applicarsi l'accordo di settore di data 5 marzo 1998 in attesa della ridefinizione a livello di settore di tale accordo da concludersi entro 90 giorni dalla firma del presente accordo.
2. La retribuzione di posizione è rideterminata, a decorrere dal 1° luglio 2000, entro i seguenti valori annui lordi per 13 mensilità: da un minimo di Lire 7.000.000.= ad un massimo di Lire 30.000.000.=.

CAPO II

PARTE NORMATIVA

Art. 103 Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente accordo si applica il trattamento giuridico di cui al C.C.P.L. di data 17 novembre 1997.

ACCORDO IN MATERIA DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1
Servizi pubblici essenziali

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

Per i Comuni:

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

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

- a) Dipartimento cui compete la materia della protezione civile;
- b) Servizio Prevenzione calamità pubbliche;
- c) Azienda speciale di sistemazione montana;
- d) Servizio Geologico;
- e) Servizio Antincendi e protezione civile;
- f) Servizio Viabilità, in caso di nevicate, frane e simili;
- g) Servizio Acque pubbliche e opere idrauliche, in concomitanza della dichiarazione dello stato di preallarme o di piena;
- h) Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente;
- i) Servizi Foreste, Parchi e foreste demaniali e Faunistico;
- j) Dipartimento competente in materia di servizi forestali

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

Art. 2
Contingenti di personale

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

Art. 3
Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le strutture e le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'articolo 1 sono tenute a darne comunicazione alle Amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal

lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle Amministrazioni.

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

3. Non possono essere indetti scioperi:

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

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

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

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

Art. 4

Procedure di raffreddamento o di conciliazione

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

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

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIRIGENTI

Art. 1

Disposizioni di carattere generale

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dirigenti della Provincia autonoma di Trento e degli Enti funzionali da essa dipendenti si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.
2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.
3. La Giunta della Provincia autonoma di Trento impartisce all'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro e a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.
4. Le strutture competenti in materia di personale vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.
5. Il dirigente di ogni Servizio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2

Doveri del dirigente

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

decisioni dell'Amministrazione e i comportamenti dei dipendenti, conformemente alle disposizioni della legge provinciale 30 novembre 1992, n. 23.

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

Art. 3

Regali e altre utilità

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

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

Art. 4

Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni

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

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

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

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

Art. 5

Obblighi di dichiarazione

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

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

Art. 6

Obblighi di astensione

1. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari, propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di

interessi, la partecipazione del dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7 **Attività collaterali**

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

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

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

4. Il dirigente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze,

abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dirigente.

Art. 8

Imparzialità

1. Il dirigente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'Amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuna prestazione che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.
2. Il dirigente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.
3. Il dirigente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualsiasi forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente della struttura di appartenenza e all'ufficio procedente. Il dirigente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.
4. Il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti dalla stessa Amministrazione.
5. Il dirigente che aspiri ad un trasferimento o ad un altro provvedimento non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.
6. Il dirigente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il pubblico dirigente è tenuto, anche se non in servizio, ad un comportamento irreprensibile e conforme alla dignità delle proprie funzioni.
2. Il dirigente non sfrutta la posizione che ricopre nell'Amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'Amministrazione.

Art. 10

Comportamento in servizio

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

2. Il dirigente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaborati, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio.
3. Salvo casi eccezionali, il dirigente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dirigente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.
4. Il dirigente che dispone di mezzi di trasporto dell'Amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'Amministrazione medesima.
5. Il dirigente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.

Art. 11

Molestie sessuali

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona.
2. La molestia sessuale è fonte di lesione di tale diritto nonché fonte di discriminazione tale da compromettere la realizzazione della uguaglianza sostanziale fra donne e uomini nel lavoro, così come previsto dalle normative in materia di parità e di pari opportunità quali la legge n. 903/77 e la legge n. 125/1991.
3. La raccomandazione della Commissione Europea del 27 novembre 1991 e l'allegato Codice di Condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali a tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro, afferma:
"... le molestie sessuali rappresentano un problema grave per un gran numero di lavoratrici nell'ambito della Comunità Europea ed una ricerca condotta negli Stati Membri ha confermato senza possibilità di dubbio che i ricatti sessuali ... non rappresentano un fenomeno isolato e che per milioni di donne della Comunità Europea rappresentano una componente sgradevole ed inevitabile della vita lavorativa ...".
4. Le molestie sessuali, oltre ad essere considerate un illecito, guastano l'ambiente di lavoro con conseguenze negative anche per quanto riguarda efficienza e produttività, per cui spetta alle Amministrazioni farsi garanti di un ambiente esente da simili comportamenti, assicurando adeguate procedure.
5. Le Amministrazioni recepiscono la Raccomandazione ed il Codice di Condotta di cui al comma 3 impegnandosi altresì ad una ampia campagna di informazione tesa a far recepire il Codice dalle Amministrazioni pubbliche trentine.
6. Le Amministrazioni dovranno altresì effettuare uno "screening" teso a conoscere la situazione reale e l'incidenza del fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nei territori di competenza.
7. Le Amministrazioni, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, individuano luoghi e modalità per sostenere ed assistere le persone vittime di molestie sessuali, stipulando, laddove possibile, convenzioni per il gratuito patrocinio in casi di ricorso in giudizio.
8. "Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti basati sul sesso che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro: nella definizione rientrano quindi comportamenti importuni con manifestazioni fisiche, verbali o non verbali" (cit. da Raccomandazione CEE).

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

- comportamenti fisici a connotazione sessuale, esempio: contatti fisici intenzionali non giustificati;
- comportamenti verbali a connotazione sessuale, esempio: proposte o pressione a partecipare ad atti sessuali, inviti insistenti;
- comportamenti non verbali a connotazione sessuale, esempio: mostrare foto o oggetto pornografici, sguardi e ammiccamenti insistenti e lascivi;
- comportamenti basati sul sesso, esempio: allusioni, intimidazioni, rilievi riguardanti l'aspetto fisico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21. Le Amministrazioni provvederanno con atti formali a promuovere indagini nonché ad avviare il relativo procedimento disciplinare.
22. L'interessata/o può, nel corso di tutto il procedimento d'inchiesta, chiedere l'assistenza di una persona di sua fiducia.
23. Le parti pubbliche e le organizzazioni sindacali auspicano che venga istituita presso ogni Amministrazione la figura del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo, quale esperto consulente nei casi di trattazione di molestie sessuali nei luoghi di lavoro. In particolare il Consigliere di fiducia deve essere personale professionalmente qualificato e riconosciuto da tutte le parti interessate (Amministrazione, organizzazioni sindacali, dipendenti); può essere interno od esterno all'Amministrazione; agisce in piena autonomia.
24. Il Consigliere di fiducia (preferibilmente donna) può essere individuata/o anche tra le figure già esistenti all'interno dell'Amministrazione.
25. L'Amministrazione dovrà provvedere a fornire mezzi e risorse affinché il Consigliere di fiducia possa svolgere le funzioni attribuitele/gli.

Art. 12

Rapporti con il pubblico

1. Il dirigente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.
2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dirigente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a demerito dell'immagine dell'Amministrazione.
3. Il dirigente non prende impegni, né fa promesse, in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'Amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.
4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini il dirigente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 13

Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'Amministrazione, il dirigente non ricorre a mediazione o altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.
2. Il dirigente non conclude, per conto dell'Amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'Amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, il dirigente si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.
3. Nelle situazioni di cui al comma 2 il dirigente informa per iscritto il dirigente del Servizio per il Personale. Nei confronti del dirigente e del dirigente generale del Dipartimento competente in materia di personale si applicano le corrispondenti disposizioni di cui all'articolo 6, comma 7.

Art. 14

Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce alla struttura interna di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'Amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, alla piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, all'agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, alla semplificazione e celerità delle procedure, all'osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, alla sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 15

Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni la Giunta provinciale provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole strutture amministrative, dalle organizzazioni sindacali nonché da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e ad integrare le disposizioni contenute nel presente codice. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi dell'articolo 46, comma 7, della L.P. n. 7/97, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

L'Unione Trentina segretari comunali e comprensoriali, pur esprimendo parziale soddisfazione per il sostanziale accoglimento di alcune richieste avanzate nel corso delle trattative, in particolare per quanto attiene il riconoscimento giuridico ed economico (limitatamente alla riparametrazione degli stipendi tabellari) del ruolo del segretario comunale nel comparto della dirigenza, esprime il proprio disappunto per la mancanza di equilibrio, più volte rivendicato, fra gli incrementi stipendiali delle varie classi.

Trento, 8 agosto 2000