

**AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito della deliberazione di Giunta provinciale n. 4747 di data 30 aprile 1998, con la quale l'A.P.RA.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 19 maggio 1998, nella sala a vetri dell'Assessorato al Personale e trasporti della Provincia autonoma di Trento in 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

prof. Roberto Filippini - Componente

dott. Franco Zeni - Componente

integrata per il Consorzio dei Comuni ed UPIPA da:

dott. Aldo Duca

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

.....	per la C.G.I.L.
.....	per la C.G.I.L. - Funzione pubblica
.....	per la FIST - C.I.S.L.
.....	per la DIR.P.A.T.
.....	per la DIR.E.L.
.....	per l'Unione Segretari comunali

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i dipendenti 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 della Provincia autonoma di Trento e degli Enti funzionali da essa dipendenti", adottato secondo le modalità di cui all'articolo 48 della legge provinciale n. 7/97.

CONTRATTO PROVINCIALE PER L'AREA DELLA DIRIGENZA E SEGRETARI COMUNALI - 1997

Premessa

1. D'intesa con le organizzazioni sindacali ed in ottemperanza al Protocollo d'intenti con esse sottoscritto il 9 gennaio 1995, la Provincia autonoma di Trento per sé e per i propri Enti funzionali, nonché le Associazioni degli Enti firmatarie del presente accordo per gli Enti rappresentati intendono perseguire l'obiettivo della omogeneizzazione dei trattamenti giuridici ed economici dei propri dipendenti 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 la specificità di ciascun Ente impone che nei casi espressamente indicati, vengano negoziate a livello di settore norme distinte per la regolamentazione di alcuni istituti che richiedono soluzioni almeno parzialmente diversificate.
3. Le parti si danno atto della provvisorietà dell'accordo concluso per quanto concerne il personale degli Enti locali e delle IPAB, in attesa del recepimento dei principi di riforma che prevedono la privatizzazione del rapporto di pubblico impiego nel territorio della Provincia autonoma di Trento e ribadiscono quanto concordato nel menzionato Protocollo d'intenti del 9 gennaio 1995, ovvero l'esigenza di adottare, come principi ispiratori, quelli della legge n. 421/1992. 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 adattare 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 si applica a tutto il personale con qualifica di dirigente dipendente della Provincia autonoma di Trento, degli Enti funzionali, delle amministrazioni comunali e loro consorzi. Sono ricompresi nel presente contratto anche i segretari comunali e comprensoriali, nonché il personale con la qualifica di direttore dipendente dalle IPAB, purché equiparato, nell'accordo 1 agosto 1990, alla dirigenza di 1° livello. In considerazione delle diverse condizioni giuridiche ed economiche che sussistono all'atto della stipula del presente accordo, le parti convengono di stabilire, in via transitoria, condizioni economiche e normative differenziate tra i vari settori, con la consapevolezza di perseguire con gradualità l'obiettivo della omogeneizzazione dei trattamenti.

2. La parte pubblica si impegna a promuovere, sia a livello legislativo che a livello contrattuale, i necessari interventi tendenti 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 ed a quello previdenziale.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi, livelli e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1997-31 dicembre 1997.

2. Per le normative di cui al presente contratto, che gli strumenti previsti dall'attuale legislazione regionale non permettano di concretizzare, si provvederà al recepimento dalla data di entrata in vigore delle leggi di recepimento dei principi della legge n. 421/92.

3. Gli effetti giuridici decorrono dalla 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. Essa viene portata a conoscenza delle amministrazioni interessate da parte dell'Agenzia con idonea pubblicità.

4. 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 ne hanno avuto conoscenza. L'applicazione del contratto avverrà secondo le disposizioni vigenti o le innovazioni apportate dal recepimento delle disposizioni della legge n. 421/92, secondo il cui modello si svolge la trattativa.

5. 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.

6. 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.

7. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto, 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.

8. Sulle materie espressamente previste dal presente contratto verrà concluso, entro 6 mesi dalla sottoscrizione dello stesso, anche separatamente per la Provincia autonoma di Trento ed eventualmente gli Enti funzionali da un lato, per i Comuni e i loro consorzi dall'altro, per le IPAB dall'altro ancora, un contratto di settore tra i soggetti firmatari del presente accordo.

9. La contrattazione decentrata potrà aver luogo tra le R.S.U., ove costituite, o le rappresentanze delle OO.SS. rappresentative del personale dirigenziale nell'unità di contrattazione e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, da un lato, e il titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato, dall'altro, sulle seguenti materie:

- a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- b) pari opportunità, anche per le finalità della legge del 10 aprile 1991, n. 125. In tale materia sono confermate tutte le disposizioni dell'art. 7 del D.P.R. 13 maggio 1987, n. 268 e dell'art. 28 del D.P.R. 19 novembre 1990, n. 333;
- c) 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. 626/94 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto.

10. I contratti di settore e/o decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo. Le quantità economiche corrisposte 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 si provvederà a ridurre le disponibilità, per un importo corrispondente, con il nuovo contratto.

11. Fino al recepimento dei principi della legge n. 421/92, la contrattazione di settore o decentrata prevista per la dirigenza comunale potrà aver luogo tra le R.S.U., ove costituite, o le rappresentanze delle OO.SS. rappresentative del personale dirigenziale nell'unità di contrattazione e delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, da un lato, ed il Sindaco o un suo delegato, con l'eventuale assistenza dell'Agenzia, dall'altro.

Art. 3 Informazione preventiva

1. 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, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione delle posizioni organizzative, 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.

Art. 4

Esame a seguito di informazione preventiva

1. Nelle materie previste all'art. 3, lettere a), b), c), d), g), ciascuna delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo può chiedere all'Amministrazione, in forma scritta, un incontro per l'esame delle materie medesime.

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri, che sono indetti dall'Amministrazione ed hanno luogo, di norma, entro quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi d'urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale, dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione dell'Amministrazione.

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le OO.SS. che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 5

Informazione successiva

1. Nelle Amministrazioni nelle quali siano in servizio almeno 5 dirigenti, su richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente accordo e con le modalità indicate nell'art. 3, sono fornite adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Art. 6

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 pari 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.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Art. 7 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione delle qualifiche dirigenziali si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) indennità integrativa speciale;
 - c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - d) retribuzione di posizione;
 - e) assegno ad personam, ove spettante;
 - f) retribuzione di risultato;
 - g) altre indennità, ove previste.

Art. 8 Stipendio tabellare

1. A decorrere dal 1° gennaio 1997 gli stipendi tabellari annui del personale dirigenziale sono determinati nei seguenti importi:

A) Dirigente generale ad esaurimento	L. 69.000.000.=
B) Dirigente	L. 53.500.000.=

2. Gli stipendi tabellari di cui al comma 1 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 9 Aumenti retributivi

1. Per l'anno 1996 è corrisposta, quale recupero dell'inflazione, una somma una tantum nelle misure lorde di L. 2.340.000.= ai dirigenti generali e di L. 1.885.000.= ai dirigenti. La somma, erogata in proporzione alla durata del servizio espressa in giorni di calendario, non è utile ai fini dell'indennità premio di servizio.
2. La somma di cui alla lett. c), comma 1, dell'articolo 12 del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg è aumentata, a decorrere dall'1 gennaio 1997, a Lire 354.000.= per i dirigenti generali ad esaurimento e a Lire 293.000.= per i dirigenti.

Art. 10 Finanziamento del Fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato

1. A decorrere dal 31 dicembre 1997 e a valere dall'anno 1998 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 di cui alle lettere a), b) e c) dell'articolo 13, comma 2, del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg., attribuite, per l'anno

1997, ai dirigenti in servizio, ai sostituti dirigenti e al Sovrintendente scolastico, ivi incluse le maggiorazioni della retribuzione di posizione di cui all'articolo 18 del medesimo D.P.G.P. n. 14-43/Leg.. Le quote sono calcolate sulle basi stipendiali di cui all'articolo 8 del presente accordo e sulla base del numero di posizioni dirigenziali corrispondenti alla pianta organica, separatamente per i posti attuati e quelli ancora da attuare. Alle suddette quote è aggiunto l'importo corrispondente alla sommatoria dei trattamenti economici connessi all'anzianità attribuita nell'anno precedente alla cessazione ai dirigenti cessati dal servizio.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono incrementate del 30% 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 alla qualifica di dirigente e di dirigente generale ad esaurimento di cui alla legge provinciale n. 7/97.

3. Nel caso di rideterminazione della dotazione organica relativa alla qualifica dirigenziale in misura superiore a quella presa a base per la determinazione del Fondo di cui al comma 1, l'Amministrazione provvede all'incremento del Fondo stesso in misura corrispondente all'importo medio delle retribuzioni di posizione e di risultato relative alle funzioni di dirigente e di dirigente generale, moltiplicato per il numero di posti in aumento delle dotazioni organiche riferite alle predette funzioni, con maggiorazione fino ad un massimo del 20% del medesimo importo medio. Fino alla determinazione della retribuzione di risultato ad opera del nucleo di valutazione e ad avvenuta applicazione degli articoli 11, 12 e 13 del presente accordo l'incremento del Fondo ai fini di cui al presente comma è stabilito nelle misure previste al comma 1 dell'articolo 28.

4. A decorrere dall'avvenuta applicazione degli articoli 11, 12 e 13 del presente accordo, una parte non inferiore al 20% e non superiore al 30% del Fondo di cui al comma 1 è destinata al finanziamento per la corresponsione della retribuzione di risultato.

5. Il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato deve essere integralmente utilizzato. Eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili saranno riassegnate con la stessa originaria destinazione al Fondo dell'anno successivo, trascorso il quale, se non si sarà provveduto al loro utilizzo, transiteranno in economia.

Art. 11

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Nei limiti di disponibilità del Fondo 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'Amministrazione provinciale determina la graduazione delle funzioni dirigenziali delle singole strutture e dei singoli incarichi, cui è correlato il trattamento economico di posizione ai sensi dell'art. 35 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7.

3. In base alle risultanze della graduazione è attribuito un valore economico ad ogni posizione dirigenziale.

Art. 12

Valori della retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione per i dirigenti dell'Amministrazione provinciale è definita nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'art. 10 entro coefficienti minimi dallo 0,10 dello stipendio tabellare fino ad un coefficiente massimo pari ad 1.
2. L'individuazione e la graduazione delle retribuzioni di posizione viene operata sulla base delle risorse disponibili e all'interno dei seguenti parametri:
 - a) il rapporto fra la retribuzione di posizione massima e quella minima attribuibile non può comunque essere inferiore a 1,8 né superiore a 4;
 - b) la retribuzione della o delle posizioni intermedie deve essere calcolata in modo proporzionato, all'interno delle retribuzioni massima e minima di cui alla lettera a).
3. Le decisioni inerenti l'attribuzione della retribuzione di posizione sono comunicate alle OO.SS..

Art. 13 **Retribuzione di risultato**

1. Le risorse finanziarie di cui all'art. 10, comma 4, sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati.
2. Le risorse vengono attribuite 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 e comunque per un coefficiente non superiore allo 0,2.
3. Le 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 dall'art. 19 della legge provinciale n. 7/97.
5. L'erogazione della retribuzione di risultato è assicurata annualmente, non oltre il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 14 **Incarichi dirigenziali**

1. Al personale cui venga attribuita la qualifica di dirigente compete lo stipendio tabellare della nuova posizione aumentato del 50% del maturato economico in godimento. Compete inoltre la somma mensile di cui all'art. 9, comma 2, del presente contratto.
2. Qualora il trattamento economico derivante dall'applicazione del comma 1, maggiorato dell'indennità integrativa speciale, risulti inferiore a quello in godimento nella qualifica o livello di provenienza, la differenza viene conservata nella retribuzione individuale di anzianità.
3. Al personale nominato dirigente successivamente alla sottoscrizione del presente accordo la retribuzione di posizione è attribuita in via provvisoria nelle misure previste all'art. 28 fino ad avvenuta attuazione delle disposizioni previste all'art. 35 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7.
4. Fino ad avvenuta attuazione delle disposizioni previste all'art. 35 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, al personale incaricato ai sensi dell'art. 18, comma 2, della legge

provinciale 29 aprile 1983, n. 12 e s.m. e ai sensi dell'art. 27 della legge provinciale n. 7/97 continua ad applicarsi quanto previsto dall'articolo 21 del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg., fatto salvo quanto previsto dall'art. 27 del presente accordo.

Art. 15

Dirigenti con funzioni di dirigente generale

1. Ai dirigenti di cui alla lett. B) del comma 1 dell'articolo 8 del presente accordo, incaricati ai sensi dell'articolo 26 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, è corrisposta, per la durata dell'incarico, una indennità annua lorda di Lire 17.141.000.=, pari alla differenza tra il trattamento economico del dirigente generale ad esaurimento, costituito dallo stipendio tabellare, dalla somma di cui al comma 2 dell'art. 9 e dall'indennità integrativa speciale, e lo stesso trattamento previsto per il dirigente. Spetta inoltre, in via provvisoria, fino all'attuazione delle disposizioni previste dall'art. 35 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, la retribuzione di posizione commisurata alla base stipendiale del dirigente generale ad esaurimento nelle misure stabilite dall'articolo 28 del presente accordo.

2. Quanto previsto al comma 1 del presente articolo 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, della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12.

Art. 16

Dirigenti con contratto a tempo determinato

1. Ai dirigenti e ai dirigenti generali assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 28 della legge provinciale n. 7/97 è attribuito il trattamento economico previsto per i dirigenti e per i dirigenti generali dal presente contratto.

2. L'Amministrazione può corrispondere tramite contratto individuale un superminimo fino ad un massimo pari allo 0,6 dello stipendio tabellare previsto dal presente contratto.

3. Per gli Enti funzionali l'importo di cui al comma 2 è sottoposto all'approvazione della Giunta provinciale.

Art. 17

Trattamento economico del funzionario incaricato di sostituzione ai sensi dell'art. 34 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7

1. Al funzionario incaricato, ai sensi dell'articolo 34 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, della sostituzione del dirigente generale ad esaurimento preposto a dipartimento o del dirigente preposto a servizio spetta una specifica indennità costituita da un assegno personale pari alla differenza fra lo stipendio tabellare previsto dall'art. 8 per il dirigente generale o dirigente sostituito maggiorato della somma di cui all'art. 9, comma 2, e il trattamento economico in godimento ad esclusione dell'indennità integrativa speciale.

2. Al personale di cui al comma 1 spetta inoltre la retribuzione di posizione e di risultato connessa al dipartimento o servizio al quale è temporaneamente preposto, con la contestuale cessazione dell'eventuale retribuzione di posizione e dell'indennità in godimento per la preposizione a servizio, ad ufficio o per l'affidamento dell'incarico di posizione organizzativa. In via provvisoria e fino ad avvenuta applicazione degli articoli 10, 11, 12 e 13, la retribuzione di posizione è corrisposta nelle misure previste dal comma 1 dell'articolo 28 del presente accordo.

3. A decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, in caso di sostituzione provvisoria di cui al comma 3 dell'art. 34 della legge provinciale n. 7/97, 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 corrispondente ad un ulteriore coefficiente dello 0,2 dello stipendio iniziale della qualifica rivestita. L'importo è determinato dalla Giunta provinciale.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche ai funzionari incaricati di sostituzione ai sensi dell'art. 32 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12 e successive modificazioni.

5. Per gli incarichi di sostituzione diversi da quelli su posto vacante all'attribuzione dei trattamenti previsti dal presente articolo si provvede anche oltre le disponibilità del Fondo di cui all'articolo 10; qualora si provveda in eccesso, il recupero viene operato sul Fondo dell'anno successivo.

Art. 18

Dirigenti comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni

1. Dalla data di sottoscrizione del presente accordo ai dirigenti comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni spettano tutti gli emolumenti fissi e continuativi in godimento corrisposti dalla Provincia, esclusa la retribuzione di posizione e di risultato.

2. A tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo ai dirigenti già comandati o messi a disposizione presso altre Amministrazioni, con esclusione del dirigente messo a disposizione dell'Azienda Sanitaria provinciale, spettano tutti gli emolumenti fissi e continuativi in godimento attribuiti dalla Provincia, ivi compresi quelli di cui all'articolo 28 del presente accordo. Eventuali compensi accessori corrisposti in via continuativa dalle Amministrazioni di destinazione per le funzioni svolte presso le medesime sono portati in detrazione degli emolumenti attribuiti dalla Provincia.

Art. 19

Maggiorazione della retribuzione di posizione per particolari posizioni dirigenziali

1. La retribuzione di posizione può essere aumentata fino ad un importo massimo corrispondente ad un ulteriore coefficiente dello 0,2 dello stipendio iniziale della qualifica di dirigente generale ad esaurimento, in relazione all'esercizio delle funzioni di Segretario generale della Presidenza della Giunta.

2. La quota della retribuzione di posizione di cui al precedente comma viene determinata con apposita deliberazione della Giunta provinciale.

Art. 20

Qualifiche ad esaurimento

1. Al personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione ad esaurimento i benefici di cui agli articoli 8 e 9 previsti per il dirigente di cui alla lettera B) del comma 1 del medesimo art. 8 si applicano nella misura, rispettivamente, del 90% e dell'80%.

2. In via transitoria, per quanto riguarda il trattamento giuridico del personale di cui al comma 1 si applicano le disposizioni previste dal CCPL del 17 novembre 1997.

3. L'indennità di funzione di cui all'art. 17, comma 2, del D.P.G.P. n. 23-53/Leg. del 16 dicembre 1991 è aumentata, a decorrere dall'1 gennaio 1997, di un ulteriore coefficiente pari allo 0,03 dello stipendio tabellare come rideterminato al comma 1.

Art. 21 Speciali indennità

1. Al dirigente con funzioni di dirigente generale del Dipartimento Foreste e ai dirigenti preposti ai Servizi Foreste, Faunistico, Azienda speciale di sistemazione montana e Parchi e foreste demaniali è attribuita l'indennità prevista dall'articolo 134, comma 3, della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12 e s.m. negli importi in vigore al 31 dicembre 1997. Tale indennità è corrisposta ai medesimi funzionari in luogo dell'eventuale assegno ad personam in godimento per effetto della previgente normativa in materia.

2. Nei confronti del dirigente del Servizio Antincendi e protezione civile è corrisposta l'indennità di cui all'articolo 15 della legge provinciale 22 agosto 1988, n. 26, nell'importo in vigore al 31 dicembre 1997.

3. A partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto, nei confronti del personale di cui al presente articolo, nel caso di passaggio a strutture organizzative diverse da quelle indicate nei commi 1 e 2, o in caso di assegnazione ad altro incarico ai sensi della normativa vigente, cessa, con effetto dalla data del passaggio, la corresponsione delle rispettive indennità.

4. Le indennità di cui ai commi 1 e 2 sono attribuite al personale contemplato nel presente articolo in sostituzione di una quota equivalente della retribuzione di posizione di cui all'art. 12 del presente accordo.

5. Ai dirigenti preposti alle strutture di cui ai commi 1 e 2 alla data di sottoscrizione del presente contratto, nonché ai dirigenti cui sono stati attribuiti gli assegni ad personam per effetto dell'art. 33 del contratto dell'11 settembre 1996, la quota variabile di cui all'art. 28, comma 1, lettera b), è corrisposta limitatamente alla differenza fra l'importo della stessa e l'ammontare dell'indennità in godimento.

Art. 22 Reperibilità di protezione civile

1. E' fatta salva l'attribuzione al personale dirigenziale dell'indennità di reperibilità nelle misure e con le modalità stabilite dagli articoli 15 del D.P.G.P. 31 ottobre 1990, n. 16-29/Leg. e 17, commi 1 e 9, del D.P.G.P. 4 aprile 1996, n. 7-36/Leg..

Art. 23 Personale medico e veterinario

1. Al personale medico e veterinario dipendente della Provincia autonoma di Trento si applica, dall'1 gennaio 1997, il trattamento economico previsto dal contratto collettivo nazionale della dirigenza medica e veterinaria del servizio sanitario nazionale, ivi compresa la

retribuzione di posizione. La parte variabile relativamente ai compiti affidati è definita in misura corrispondente a quelli analoghi attribuiti presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

Art. 24

Disposizioni in materia di trattamento di fine rapporto

1. Al personale di cui al presente accordo si applica quanto previsto dall'articolo 72 del CCPL del 17 novembre 1997.
2. Per il personale assunto con contratto a tempo determinato si applica quanto previsto dal comma 4 dell'articolo 72 del contratto collettivo di cui al comma 1, con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati dopo la stipula del presente accordo.

Art. 25

Disposizioni in materia di previdenza complementare

1. Si applicano al personale di cui al presente accordo le disposizioni in materia di previdenza complementare previste dagli articoli 73 e 74 del CCPL del 17 novembre 1997.

Art. 26

Disposizioni in materia di trattamento di missione

1. A far data dal 31 dicembre 1997, 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 94.000.= all'estero e fino a Lire 72.000.= 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 dal presente articolo in materia di trattamento di missione, continua ad applicarsi quanto previsto dall'articolo 27 del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg..

Art. 27

Clausola di salvaguardia

1. Al dirigente generale ad esaurimento ed al dirigente assegnato ad altro incarico è attribuita una retribuzione di posizione pari al coefficiente in godimento nell'incarico precedentemente ricoperto, fatta salva l'attribuzione di un coefficiente superiore qualora sia previsto nel nuovo incarico. Nel caso di coefficiente inferiore, la differenza rispetto al coefficiente del nuovo incarico viene conservata a titolo di valore differenziale di posizione utile anche ai fini della 13^a mensilità.
2. Il mutato posizionamento di una struttura dirigenziale nella graduazione o la mutata valutazione economica del posizionamento determinati dall'Amministrazione o la mobilità per rotazione degli incarichi non comportano la riduzione della retribuzione di posizione e la differenza viene mantenuta come valore differenziale di posizione riassorbibile nel caso di successiva preposizione a struttura con retribuzione di posizione superiore, o nel caso di rivalutazione della posizione medesima.

3. La disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche nel caso degli incarichi di cui all'art. 27 della legge provinciale n. 7/97.

4. Dalla quota di retribuzione di posizione e dal valore differenziale di posizione di cui al comma 2 è dedotto l'importo dell'eventuale assegno previsto dai commi 1 e 2 dell'articolo 31 del contratto dell'11 settembre 1996.

5. Le disposizioni del presente articolo non operano nel caso di dirigente assegnato ad altro incarico a seguito di valutazione negativa.

6. Nel caso di cessazione del dirigente dall'incarico di dirigente generale o dall'incarico di cui all'articolo 5 della legge provinciale n. 12/1983 la clausola di salvaguardia opera con riferimento alla retribuzione di posizione goduta nella struttura diretta anteriormente a detti incarichi.

Art. 28

Norma transitoria

1. Per i dirigenti in servizio al 31 dicembre 1996, preposti a struttura o incaricati ai sensi dell'articolo 5 della legge provinciale n. 12/1983, per i sostituti dirigenti nonché per il personale nominato dirigente successivamente a tale data e comunque preposto a struttura alla data di sottoscrizione del presente contratto, fino ad avvenuta applicazione degli artt. 10, 11, 12 e 13, la retribuzione di posizione è così determinata:

- a) una quota fissa commisurata al coefficiente dello 0,4 dello stipendio iniziale riferito, rispettivamente, alle posizioni funzionali di dirigente, dirigente generale ovvero delle previgenti qualifiche di dirigente e dirigente generale, ivi compreso l'assegno previsto ai commi 1 e 2 dell'articolo 14 del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg.;
- b) una quota variabile commisurata fino ad un massimo del coefficiente 0,2 dello stipendio iniziale riferito, rispettivamente, alle posizioni funzionali di dirigente, dirigente generale ovvero delle previgenti qualifiche di dirigente e dirigente generale; detta quota è attribuita a ciascun dirigente secondo la disciplina prevista dal D.P.G.P. 16 dicembre 1991, n. 23-53/Leg., art. 6, comma 1, lettera c);
- c) eventuali maggiorazioni di cui all'articolo 18 del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg..

2. A decorrere dal 31 dicembre 1996 la disciplina prevista all'articolo 13, comma 2, del D.P.G.P. 17 ottobre 1996, n.14-43/Leg. è sostituita dalla disciplina contenuta nel comma 1 del presente articolo.

3. Gli importi di cui alla lettera b) del comma 1, commisurati agli stipendi tabellari definiti dal contratto dell'11 settembre 1996, a decorrere dal 1° gennaio 1997 sono trasformati in assegno personale pensionabile riassorbibile con i futuri aumenti della retribuzione di posizione. A tal fine si tiene conto solo di quanto attribuito anteriormente al 31 dicembre 1997.

4. Il disposto di cui al comma 3 non trova applicazione nei confronti dei sostituti dirigenti.

5. La retribuzione di cui al comma 3 è corrisposta, in quanto spettante, in alternativa, fino a pari concorrenza della retribuzione di risultato.

6. Con riferimento agli incarichi di cui all'articolo 5 della legge provinciale n. 12 del 1983 e all'incarico di Direttore dell'Agenzia provinciale per la protezione dell'ambiente il disposto di cui al comma 3 si applica con riferimento alla qualifica rivestita.

Art. 29

Disposizioni in materia di pensioni integrative a carico della Provincia

1. Per i dipendenti con qualifica di dirigente e di dirigente generale ad esaurimento, cessati dal servizio successivamente al 1° gennaio 1997, non trovano più applicazione, non essendo più prevista l'erogazione della speciale indennità di cui all'articolo 6 della legge provinciale 23 novembre 1983, n. 41 e dell'indennità di funzione di cui all'articolo 5 bis della legge provinciale 30 marzo 1989, n. 1, le seguenti disposizioni:

- comma 2 dell'articolo 3 della legge provinciale 25 luglio 1988, n. 23, come modificato con l'articolo 48 della legge provinciale 23 febbraio 1990, n. 6;
- articolo 8 della legge provinciale 22 agosto 1991, n. 17;
- articolo 48 della legge provinciale 3 febbraio 1995, n. 1, come modificato con l'articolo 13 della legge provinciale 7 agosto 1995, n. 8.

Art. 30

Oneri per sanzioni dovute a colpa lieve

1. La Provincia autonoma di Trento assume a proprio carico gli oneri conseguenti alle violazioni di cui al comma 6 dell'articolo 11 del d. lgs. n. 472/97.

2. La rivalsa sui dipendenti si applica nei casi di cui al comma 1 dell'articolo 87 della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12, come sostituito con l'articolo 72 della legge provinciale n. 7/97.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 31

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) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la sede iniziale;
- e) l'eventuale termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato.

3. 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. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. 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. 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.

Art. 32 **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.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. I dirigenti provenienti dai ruoli della stessa Amministrazione hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari a quello previsto dall'art. 38, commi 1 e 2, del presente contratto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 39, comma 1. In caso di maternità la dirigente ha diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dalla legge n. 1204/1971.

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 in qualsiasi momento, senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, 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.

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 nella qualifica funzionale e nel profilo professionale di appartenenza prima della nomina a dirigente.

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 33 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.
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. Per tutte tali figure non possono più essere corrisposti compensi per lavoro straordinario.

Art. 34 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. Il dirigente che è stato assente ai sensi dell'art. 35 conserva il diritto alle ferie.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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 fruiti 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.

9. 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.

10. 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.

11. Il dirigente può chiedere la trasformazione di un massimo di 5 giornate di ferie dell'anno di riferimento, per complessive massime 36 ore di permesso.

12. Con la contrattazione di settore è prevista l'introduzione di permessi brevi qualora sia introdotta la fascia minima obbligatoria di presenza di cui all'articolo 33, comma 2, del presente accordo, con le modalità di cui all'articolo 27 del CCPL del 17 novembre 1997.

CAPO III

SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 35

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.
6. Le assenze previste dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 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 presente istituto sostituisce la precedente disciplina legislativa e contrattuale del congedo straordinario retribuito.

9. 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 proprio.

Art. 36

Tutela della maternità

1. A decorrere dall'1 gennaio 1997 si applicano ai dirigenti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Alle lavoratrici dirigenti in astensione obbligatoria dal lavoro, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

3. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro, della durata massima di sei mesi, previsto, per le lavoratrici madri o, in alternativa, per i lavoratori padri, dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/71, integrata dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati assenze retribuite per le quali spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione. A decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto, per il restante periodo di cinque mesi dell'astensione facoltativa, alle lavoratrici madri o, in alternativa, ai lavoratori padri spetta il 30% dell'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

4. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge n. 1204/71, la madre o, in alternativa, il padre ha diritto annualmente ad un massimo di trenta giorni di assenza retribuita. Per le assenze retribuite previste dal presente comma spetta l'intera retribuzione, compresa quella di posizione.

5. Le assenze di cui al presente articolo possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'art. 35 non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

6. 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 comporti una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o la salute della dirigente, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psico-fisico.

Art. 37

Visite mediche specialistiche

1. Al dirigente è concesso 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.

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

Art. 38
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 può procedere 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, 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 compri 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.

11. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di sottoscrizione del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto, ove più favorevole, e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, con il criterio predetto.

Art. 39

Infortunî sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 38, comma 5, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 38, comma 5, lettera a), comprensiva della retribuzione di posizione, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 38. 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.

4. Nulla è innovato per quanto riguarda il procedimento previsto dalle vigenti disposizioni per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 40

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente un incarico di funzione tra quelli indicati agli articoli 24, 25, 26, 27 e 28 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7.
2. L'Amministrazione formula in via preventiva i criteri e le modalità per l'affidamento, la rotazione e la revoca degli incarichi dirigenziali, nel rispetto dei principi e delle procedure stabiliti dall'articolo 24 della legge provinciale n. 7/97. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali seguita, su richiesta, da esame, ai sensi dell'articolo 4 del presente contratto. L'atto di determinazione dei criteri viene reso pubblico a cura dell'Amministrazione.
3. Ferma restando la disciplina sulla rotazione degli incarichi dirigenziali, la revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può avere luogo solo a seguito di valutazione negativa da parte del nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 24, comma 2, e 19 della legge provinciale n. 7/97.
4. L'attribuzione, la modifica e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti come previsto dal comma 2.
5. Ferma restando, fino alla definizione del sistema organizzativo provinciale ai sensi dell'art. 12 della legge provinciale n. 7/97, l'individuazione dei dipartimenti ai sensi dell'art. 6 della legge provinciale n. 12/83, alla preposizione, alla rotazione e alla revoca dei rispettivi dirigenti generali si applica la disciplina stabilita dal presente articolo.

Art. 41 **Valutazione dei dirigenti**

1. L'Amministrazione definisce sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali attraverso il nucleo di valutazione, da istituire ai sensi dell'articolo 19 della legge provinciale n. 7/97.
2. Con regolamento la Giunta provinciale definisce i criteri e la procedura di valutazione della dirigenza. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali, seguita, su richiesta, da un incontro. L'atto di determinazione dei criteri viene reso pubblico a cura dell'Amministrazione.
3. Nel valutare l'operato dei dirigenti, l'Amministrazione dovrà tener 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 legge n. 7/97.
4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'organismo di cui al comma 1 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.
5. 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.
6. La valutazione negativa del dirigente a norma dell'art. 19 della legge provinciale n. 7/97 può determinare, in rapporto al giudizio formulato ai sensi del precedente comma 3:

- a) l'affidamento di un altro incarico dirigenziale, in osservanza dei criteri di cui all'art. 40, comma 2;
- b) la perdita del trattamento economico accessorio connesso alle funzioni, conseguente alla messa a disposizione per la durata massima di un anno;
- c) il licenziamento per giusta causa nei casi di responsabilità particolarmente grave e reiterata.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'articolo 45, comma 6, del presente contratto.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'articolo 19, comma 7, della legge provinciale n. 7/97, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

Art. 42

Accordi di mobilità

1. In applicazione dell'articolo 9, comma 4, della legge provinciale n. 7/97, 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 d'ufficio 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 d'ufficio 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 precedente comma 5, lett. e), unitamente al proprio curriculum professionale e di servizio.

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

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

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

CAPO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 43

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, 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.

Art. 44

Obblighi delle parti

1. Nel primo caso di cui alla lettera a) dell'art. 43, 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'art. 43 l'Amministrazione può risolvere il rapporto senza 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.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione, rispettando i termini di preavviso.

Art. 45

Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.
2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In caso di recesso per giusta causa si applica l'art. 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 3 della legge n. 604/1966.
3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato, convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione 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 di cui all'art. 48, secondo quanto previsto dall'art. 51, comma 5, della legge provinciale n. 7/97.
5. Il ricorso deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, che costituisce prova del rispetto dei termini, entro venti giorni dal ricevimento della comunicazione scritta di licenziamento. Il ricorso al Collegio non ha effetto sospensivo del recesso dell'Amministrazione.
6. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui alla legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3, 4 e 5 del presente articolo. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dalla citata legge provinciale.
7. Il dirigente non è soggetto alle sanzioni disciplinari conservative previste dall'art. 7, commi 4 e 5, della legge n. 300 del 1970.
8. 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 legge provinciale n. 7/97 e dell'articolo 42 del presente contratto.

Art. 46

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'art. 2110 del codice civile, salvo in caso di superamento del periodo di comporta.

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

Art. 47

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 45. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, 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'art. 45, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità del medesimo art. 45, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla prima sentenza di assoluzione, ancorché non definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a tre anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 45.

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 7, lett. a), b) e c) 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, tenuto conto dell'incarico riproperto al momento della sospensione stessa.

Art. 48

Collegio arbitrale

1. I ricorsi di cui all'art. 45, comma 4, sono demandati alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'articolo 51, comma 6, della legge provinciale n. 7/97.

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 22 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.
6. Le spese relative alla partecipazione del Presidente al Collegio sono a carico della parte soccombente.

Art. 49 **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'art. 2122 del c.c., 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. Qualora il dirigente presenti domanda di trasferimento ad altra Amministrazione del comparto che vi abbia dato assenso, il nullaosta dell'Amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di 4 mesi.
6. Il dirigente, il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio arbitrale ai sensi dell'art. 48, 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. 50 **Norma finale**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto si applicano, in quanto compatibili, le norme del CCPL del 17 novembre 1997.

Art. 51 **Disapplicazioni**

1. A norma dell'art. 69, comma 1, della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, dalla data di cui all'art. 2, comma 1, sono inapplicabili, nei confronti del personale provinciale, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti e alle

materie dalle stesse contemplate ed, in particolare, le disposizioni incompatibili contenute nella legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12, nella legge provinciale 22 agosto 1991, n. 17, nella legge provinciale 24 gennaio 1992, n. 5, nel Decreto del Presidente della Giunta provinciale 16 dicembre 1991, n. 23-53/Leg., nel Decreto del Presidente della Giunta provinciale 30 dicembre 1992, n. 24-77/Leg. e nel Decreto del Presidente della Giunta provinciale 17 ottobre 1996, n. 14-43/Leg..

TITOLO IV
DIRIGENTI DEI COMUNI E DELLE IPAB
E SEGRETARI COMUNALI E COMPRENSORIALI

CAPO I

DIRIGENTI DEI COMUNI E DELLE IPAB

Art. 52
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione delle qualifiche dirigenziali si compone delle seguenti voci:
 - 1) stipendio tabellare;
 - 2) indennità integrativa speciale;
 - 3) retribuzione di posizione e di risultato;
 - 4) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - 5) assegno ad personam, ove spettante;
 - 6) indennità contrattuali.

Art. 53
Stipendio tabellare

1. A decorrere dall'1 gennaio 1997 gli stipendi tabellari annui del personale dirigenziale sono determinati nei seguenti importi:

per la II qualifica dirigenziale	L. 53.500.000.=
per la I qualifica dirigenziale	L. 38.500.000.=

2. Gli stipendi di cui al comma 1 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 54
Aumenti retributivi

1. Per l'anno 1996 è corrisposta, quale recupero dell'inflazione, una somma una tantum di Lire 1.885.000.= per la II qualifica dirigenziale e di Lire 1.350.000.= per la I qualifica dirigenziale. La somma, erogata in proporzione alla durata del servizio, espressa in giorni di calendario, non è utile ai fini dell'indennità premio di servizio.

2. A decorrere dall'1 gennaio 1997 è corrisposta al personale inquadrato nella II qualifica dirigenziale la somma di Lire 293.000.= e al personale inquadrato nella I qualifica dirigenziale la somma di Lire 150.000.=, nelle modalità previste dalla lettera c), comma 1, dell'art. 27 del contratto provinciale della dirigenza dell'11 settembre 1996. Il Fondo di cui all'art. 55 viene conseguentemente diminuito per le corrispondenti risorse utilizzate ai fini del presente comma.

Art. 55
Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Il Fondo per la retribuzione di posizione è costituito con decorrenza 1 gennaio 1996 presso le Amministrazioni di cui all'art. 59 del presente accordo al fine di assegnare ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità.
2. Le Amministrazioni interessate, qualora non abbiano già provveduto, determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi alla collocazione della struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
3. Ai soli fini della fissazione della retribuzione di posizione di cui al presente articolo, le Amministrazioni attribuiscono un punteggio differenziato con riferimento a ciascuna posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo dell'Ente, in base alla graduazione di cui al comma 2, senza che ciò prefiguri alcun modello organizzativo.
4. 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 da determinarsi a seguito di contrattazione con le organizzazioni sindacali.

Art. 56

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Per la seconda qualifica dirigenziale la retribuzione di posizione è attribuita, nei limiti delle disponibilità dell'apposito Fondo, per 13 mensilità, entro coefficienti annui da 0,1 a 0,6 dello stipendio tabellare di cui all'art. 53.
2. Per la prima qualifica dirigenziale dei Comuni e dei loro consorzi e per i direttori delle IPAB in possesso della qualifica dirigenziale la retribuzione di posizione è attribuita per 13 mensilità entro coefficienti annui da 0,1 a 0,6; entro tale limite massimo saranno stabiliti limiti intermedi, in relazione alle dimensioni ed alle caratteristiche delle singole strutture, da determinarsi con accordo di settore per le IPAB e di ente per i Comuni.
3. Sempre nei limiti del Fondo di cui all'art. 59 è definita la retribuzione di risultato - riferita al raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia - spettante al personale di cui ai commi 1 e 2 fino alla misura dello 0,2 dello stipendio iniziale della qualifica rivestita. La valutazione dei risultati dovrà essere effettuata da un apposito nucleo di valutazione costituito a livello di ente, il quale dovrà altresì avere riguardo all'espletamento delle funzioni di avvocato, nonché delle funzioni di progettazione e direzione lavori, di cui all'art. 42 dell'accordo di data 23 gennaio - 26 febbraio 1996.
4. Nell'ambito delle disponibilità del Fondo va comunque riservata una disponibilità del 20 per cento del Fondo stesso ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato.
5. Per gli enti con meno di cinque figure dirigenziali la valutazione dei risultati, in assenza di nucleo di valutazione, può essere effettuata da parte dell'organo di amministrazione dell'ente. Per l'anno 1997 anche negli enti con più di cinque figure dirigenziali - in attesa della costituzione dei nuclei di valutazione - si può prevedere l'attribuzione della retribuzione di risultato con una valutazione da parte dell'organo di amministrazione dell'ente.
6. Le parti concordano che, in assenza di nucleo di valutazione, fino alla stipula del nuovo accordo per il biennio 1998/99 la retribuzione di risultato venga corrisposta entro il limite massimo dello 0,1.

Art. 57

Nuove retribuzioni ad avvenuta riorganizzazione

1. Quando gli enti avranno ristrutturato la propria organizzazione interna con riferimento al modello organizzativo dirigenziale della Provincia autonoma di Trento, il trattamento economico dei dirigenti sarà determinato come segue:

a) ai dirigenti preposti ad una struttura corrispondente all'attuale Settore, oltre allo stipendio tabellare di cui all'art. 53, spetterà la retribuzione di posizione e di risultato come determinata dagli artt. 55 e 56. Qualora venga temporaneamente incaricato di dirigere analoga struttura un dirigente inquadrato nella prima qualifica dirigenziale, per tutta la durata dell'incarico gli verrà corrisposta la differenza tra lo stipendio tabellare in godimento e quello della seconda qualifica dirigenziale, nonché la retribuzione di posizione commisurata allo stipendio tabellare della posizione sostituita;

b) ai dirigenti della prima qualifica dirigenziale incaricati di dirigere una struttura corrispondente all'attuale Servizio spetterà, per tutta la durata dell'incarico, oltre allo stipendio tabellare della qualifica di appartenenza, una retribuzione di posizione e di risultato nei limiti e con le modalità di cui agli articoli 55 e 56;

c) ai dirigenti non preposti a strutture, cui siano affidati incarichi di alta specializzazione, consulenza, studio, funzioni ispettive e di coordinamento, può essere attribuita una retribuzione di posizione e di risultato nelle misure previste agli articoli 55 e 56.

Art. 58

Retribuzione dei dirigenti senza incarichi di direzione di struttura a seguito di riorganizzazione

1. Ai dirigenti in servizio al 31 dicembre 1995 ai quali, in seguito alla riorganizzazione interna, non venga confermato l'incarico di dirigere una struttura - e sempre che non siano incaricati delle funzioni di cui alla lett. c) dell'art. 57 - viene attribuita dal 1° gennaio 1997 una retribuzione di posizione nella misura fissa dello 0,2. Il dirigente stesso sarà assegnato, secondo le esigenze di servizio, ad una struttura organizzativa, con l'attribuzione di funzioni adeguate alle professionalità possedute. Al dirigente non viene corrisposta alcuna retribuzione di risultato.

2. La presente norma non si applica nei confronti del dirigente cui viene revocato l'incarico di dirigere una struttura a seguito di valutazione negativa o che rinunci all'incarico. A tale dirigente non viene corrisposta alcuna retribuzione di posizione e risultato.

Art. 59

Finanziamento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Per i Comuni con più di 10 mila abitanti le risorse del Fondo di cui all'art. 55 sono determinate da una somma pari all'ammontare del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 1996 determinato secondo i criteri previsti dall'art. 17 dell'accordo 7 ottobre 1996, aumentato di una somma pari al prodotto del numero dei dirigenti previsti nella pianta organica all'1 gennaio 1997 per un importo pari allo 0,6 della differenza tra lo stipendio iniziale delle qualifiche dirigenziali, come previsto dal presente accordo, e quello previsto nell'accordo previgente.

2. Gli enti che, nel periodo di vigenza del presente contratto, abbiano rideterminato la dotazione organica dei posti di funzione dirigenziale in numero inferiore a quello risultante in

organico al 1° gennaio 1996 possono incrementare il Fondo fino ad una somma pari al 50% della retribuzione iniziale delle qualifiche dirigenziali relative ai posti soppressi.

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

Art. 60 **Norma transitoria**

1. Qualora, al termine dell'anno, non risultino utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 59, queste andranno ad incrementare il Fondo per l'anno successivo, trascorso il quale, se non si sarà provveduto al loro utilizzo, transiteranno in economia.

2. Gli enti che hanno realizzato nel corso del 1997 la graduazione delle posizioni attribuiscono, con decorrenza dall'1 gennaio 1997, la retribuzione di posizione individuata.

3. Al personale in servizio al 1° gennaio 1997, inquadrato nella seconda qualifica dirigenziale già in sede di istituzione con l'accordo del 13 marzo 1987, è attribuito, a partire dal 1° gennaio 1997, un assegno ad personam pari a Lire 4.200.000.= annue, ai fini della omogeneizzazione, con i dirigenti di servizio della Provincia, delle differenze retributive connesse all'anzianità maturata nella posizione dirigenziale. Il Fondo di cui all'art. 59 viene conseguentemente diminuito per le corrispondenti risorse utilizzate ai fini di cui al presente comma.

CAPO II **SEGRETARI COMUNALI E COMPRENSORIALI**

Art. 61 **Struttura della retribuzione**

1. La struttura delle retribuzioni dei segretari comunali e comprensoriali si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale;
- 3) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 4) indennità di posizione;
- 5) assegno ad personam, ove spettante;
- 6) indennità contrattuali.

Art. 62 **Nuove retribuzioni**

1. A decorrere dall'1 gennaio 1997 gli stipendi tabellari sono rideterminati nelle seguenti misure annue lorde di Lire:

Segretari dei Comuni

Stipendio base

- di IV classe di prima nomina con meno di due anni di servizio	28.500.000.=
- di IV classe in servizio o che prendano servizio a seguito di concorsi i cui bandi sono stati deliberati prima della sottoscrizione del presente contratto	36.000.000.=
- di III classe	43.000.000.=
- di II classe e di III classe con più di 3.000 abitanti	48.000.000.=
- di I classe e di II classe con più di 10.000 abitanti	53.500.000.=
- di Rovereto	60.000.000.=
- di Trento	69.000.000.=

Segretari dei Comprensori

- con meno di 10.000 abitanti	43.000.000.=
- con più di 10.000 abitanti	48.000.000.=

2. Gli stipendi di cui al comma 1 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

3. Dall'1 gennaio 1997 è corrisposta ai segretari l'indennità di posizione nelle seguenti misure annue lorde di Lire:

Segretari dei Comuni

- di IV classe	9.000.000.=
- di III classe	13.000.000.=
- di II classe e di III classe con più di 3000 abitanti	14.000.000.=
- di I classe e di II classe con più di 10.000 abitanti	15.000.000.=
- di Rovereto	16.000.000.=
- di Trento	17.500.000.=

Segretari dei Comprensori

- con meno di 10.000 abitanti	13.000.000.=
- con più di 10.000 abitanti	14.000.000.=

3. Come prima nomina si intende l'accesso in carriera con assegnazione di sede, pertanto i segretari di IV classe in servizio, o che prendano servizio a seguito di concorso i cui bandi sono stati deliberati prima della sottoscrizione del presente accordo, o che cambino sede a seguito di concorso per altra sede di pari classe, maturano il trattamento economico più favorevole.

4. Ai segretari con rapporto di lavoro nel corso del 1996 è corrisposta, in proporzione alla durata del servizio, espressa in giorni di calendario, una somma una tantum, non utile ai fini della indennità premio di servizio, nella seguente misura annua lorda di Lire:

Segretari dei Comuni

- di IV classe	950.000.=
- di III classe	1.230.000.=
- di II classe e di III classe con più di 3.000 ab.	1.470.000.=
- di I classe e di II classe con più di 10.000 ab.	1.885.000.=
- di Rovereto	2.040.000.=
- di Trento	2.540.000.=

Segretari dei Comprensori

- con meno di 10.000 abitanti	1.230.000.=
- con più di 10.000 abitanti	1.470.000.=

5. A decorrere dall'1 gennaio 1997 cessano di essere corrisposti ai segretari comunali e comprensoriali gli importi per indennità di qualifica previsti all'art. 22 dell'accordo del 7 ottobre 1996.

6. Al 31 dicembre 1996 cessa la corresponsione ai segretari del compenso per lavoro straordinario, fatta eccezione per quello prestato in occasione delle consultazioni elettorali europee, nazionali e regionali.

7. Dall'1 gennaio 1997 è soppressa l'indennità di sede di cui all'art. 22, commi 4 e 5, dell'accordo 7 ottobre 1996. Ai segretari comunali di IV classe in servizio alla data dell'1 luglio 1998 l'indennità anzidetta è comunque mantenuta, o attribuita, al maturare del quadriennio previsto dall'art. 22, comma 4, del precitato accordo, a titolo di assegno personale fino al cambiamento di sede.

8. I benefici economici derivanti dal presente accordo per il 1997 ed il 1998, fino alla sottoscrizione del contratto, sono erogati previa deduzione di quanto corrisposto a titolo di compenso di lavoro straordinario, tenuto conto del disposto di cui al comma 5. Non è comunque ammesso conguaglio negativo.

Art. 63 Indennità consorziale

1. L'indennità per i consorzi di segreteria è determinata nella misura del 25 per cento per i consorzi di quarta classe e del 20 per cento per i consorzi delle altre classi; essa compete per 13 mensilità sullo stipendio complessivo, sull'indennità di posizione, sull'indennità integrativa speciale e sull'indennità di sede, ove spettante.

2. Ai segretari in servizio presso gli ex consorzi ora convenzionati l'indennità consorziale è mantenuta come assegno ad personam per la differenza tra quanto percepito a tale titolo e l'indennità quantificata come dal precedente comma. Tale assegno è riassorbibile con i futuri miglioramenti economici.

3. A partire dall'1 gennaio 1994 ai segretari in servizio presso consorzi di segreteria successivamente sciolti prima del 7 ottobre 1996 l'indennità consorziale in godimento viene trasformata, se assunti in uno dei Comuni del cessato consorzio, in assegno ad personam. Solo per i consorzi di segreteria sciolti dopo il 7 ottobre 1996 l'indennità consorziale in godimento, trasformata in assegno ad personam, è riassorbita nella misura di un terzo dei successivi miglioramenti economici contrattuali.

4. L'indennità corrisposta per le supplenze a scavalco è determinata tenendo a base lo stipendio complessivo, l'indennità integrativa speciale, l'indennità di posizione, l'indennità di sede, ove spettante.

Art. 64 **Vice segretari**

1. I Vice segretari dei Comuni e dei Comprensori sono collocati nei livelli e comunque in posizione non inferiore all'ottava qualifica funzionale. Per i Comuni con più di 10.000 abitanti il riferimento è dettato dalla tabella A dell'accordo 1 agosto 1990.

2. Nei casi in cui le Amministrazioni comunali abbiano attribuito ai Vice segretari un trattamento economico superiore a quello spettante ai sensi del comma 1, l'eccedenza sarà mantenuta agli interessati a titolo di assegno personale riassorbibile con i miglioramenti contrattuali nella misura di un terzo dei miglioramenti stessi.

3. Il segretario comunale, in caso di assenza o di impedimento, viene sostituito dal vice segretario.

4. Per il periodo di sostituzione, escluse le assenze per ferie, al vice segretario viene corrisposto un compenso pari alla differenza fra lo stipendio base in godimento a quello del segretario e la differenza fra l'indennità di posizione e l'assegno di cui al comma 2 dell'articolo 36 dell'accordo 1 agosto 1990.

Art. 65 **Applicabilità della parte normativa**

1. Le disposizioni riguardanti la parte normativa della dirigenza provinciale trovano applicazione, in quanto compatibili, anche nei confronti dei dirigenti dei Comuni e delle IPAB e dei segretari comunali e comprensoriali.

2. Nei confronti del personale di cui al comma 1 si applica quanto stabilito dall'articolo 22 della legge provinciale 8 settembre 1997, n. 13 in materia di assicurazione contro i rischi conseguenti all'espletamento dell'incarico.

TITOLO V
DIRETTORI DELLE APT PERIFERICHE DEL TRENTINO

CAPO I
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 66
Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione dei direttori delle APT periferiche del Trentino si compone delle seguenti voci:

- 1) stipendio tabellare;
- 2) indennità integrativa speciale;
- 3) retribuzione di posizione e di risultato;
- 4) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- 5) assegno ad personam, ove spettante;
- 6) indennità contrattuali.

Art. 67
Stipendio tabellare

1. A decorrere dall'1 gennaio 1997 gli stipendi tabellari annui dei direttori delle APT periferiche del Trentino sono determinati nell'importo di Lire annue lorde 38.500.000.=.
2. Gli stipendi di cui al comma 1 riassorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

Art. 68
Aumenti retributivi

1. Per l'anno 1996 è corrisposta, quale recupero dell'inflazione, una somma una tantum di Lire 1.350.000.=. La somma, erogata in proporzione alla durata del servizio, espressa in giorni di calendario, non è utile ai fini dell'indennità premio di servizio.
2. A decorrere dall'1 gennaio 1997 è corrisposta ai direttori delle APT periferiche del Trentino la somma di Lire 150.000.=, nelle modalità previste dalla lettera c), comma 1, dell'art. 27 del contratto provinciale della dirigenza dell'11 settembre 1996.

Art. 69
Retribuzione di posizione e di risultato

1. Per quanto concerne la retribuzione di posizione e di risultato continua ad applicarsi l'accordo di settore di data 5 marzo 1998.

CAPO II
PARTE NORMATIVA

Art. 70
Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente accordo si applica il trattamento giuridico di cui al CCPL 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) i Servizi Foreste, Parchi e foreste demaniali e Faunistico.

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

Art. 2 Contingenti di personale

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

Art. 3 Modalità di effettuazione degli scioperi

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

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

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

3. Non possono essere indetti scioperi:

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

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

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

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

Art. 4

Procedure di raffreddamento o di conciliazione

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

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 DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO E DEGLI ENTI FUNZIONALI DA ESSA DIPENDENTI

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 alcune prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

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

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

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

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

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. 12

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. 13

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. 14

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'art. 46, comma 7, della legge provinciale n. 7/97, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.