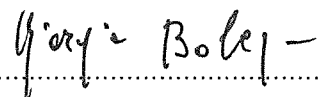


AGENZIA PROVINCIALE
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

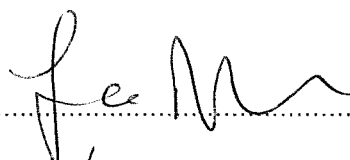
A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 1744 di data 28 ottobre 2018, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato del contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018, il giorno 1 ottobre 2018, nella sala riunioni grande al 4° piano del Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali in Via G. Grazioli n. 1 – Palazzo Verdi, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, rappresentata da:

prof. Giorgio Bolego - Presidente


.....

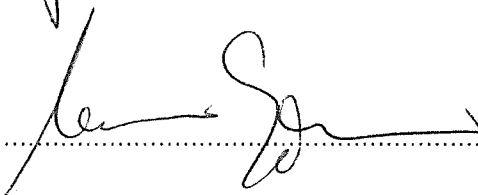
integrata per il Consorzio dei Comuni trentini da:

prof. Luca Nogler


.....

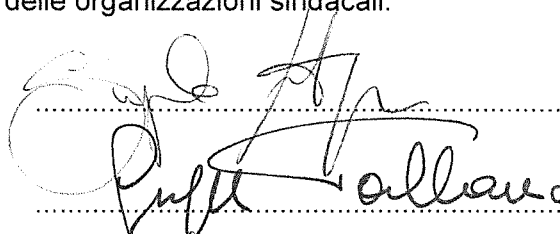
e per l'UPIPA da:

dott. Massimo Giordani


.....

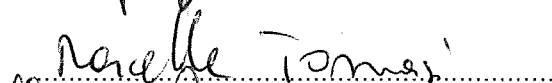
per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

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

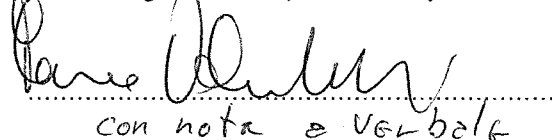

.....

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

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


.....

per la Fe.N.A.L.T. – Enti Locali


.....
con nota e verbale

CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

il contratto collettivo provinciale di lavoro del personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale – per il triennio giuridico-economico 2016/2018.

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI – AREA NON DIRIGENZIALE - PER IL TRIENNIO GIURIDICO-ECONOMICO 2016/2018.

PARTE PRIMA

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

CAPO I

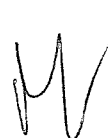
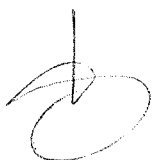
**Art. 1
Campo di applicazione**



1. Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 3), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003, come modificato dal D.P.P. n. 9-62/Leg. di data 16 giugno 2017, per i dipendenti della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali, compatibilmente con le rispettive leggi istitutive e norme statutarie, e del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 3) dell'accordo collettivo provinciale quadro sui comparti di contrattazione collettiva del 25 settembre 2003, come modificato dall'accordo collettivo provinciale quadro di data 6 dicembre 2016, per i dipendenti del Consiglio provinciale, dei Comuni e dei loro consorzi, delle Aziende pubbliche di servizi alla persona e delle Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006.
2. La disciplina risultante dal presente contratto si applica nei confronti del personale provinciale già ricompreso nell'area di contrattazione che è messo a disposizione degli enti strumentali e/o società e/o fondazioni costituite dalla Provincia.
3. Il presente contratto non si applica al personale assunto dai Comuni e loro forme associative per la conduzione in amministrazione diretta delle utilizzazioni boschive e per l'esecuzione di lavori agricoli comunali nelle loro proprietà, nonché per eseguire gli interventi e le opere connesse.
4. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'Amministrazione, di esternalizzazione oppure di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla individuazione o definizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale, fatte salve diverse disposizioni di legge con particolare riguardo alle previsioni dell'istituto della messa a disposizione di cui all'art. 53 della legge provinciale n. 7/1997.

**Art. 2
Decorrenza, durata, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2018 per la parte giuridica ed economica. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo prescrizioni diverse di singole norme.
2. Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le



disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. 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, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente CCPL, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge provinciale di stabilità in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli artt. 59 e 60 della legge provinciale n. 7/1997.

5. Per quanto non innovato dalla parte Quarta del presente CCPL, continuano a trovare applicazione le norme del Nuovo Ordinamento Professionale di data 20 aprile 2007 e successive modificazioni.

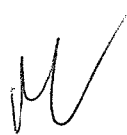
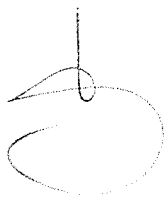
6. Nei confronti del personale delle qualifiche forestali continuano a trovare altresì applicazione le disposizioni contenute nei vigenti Accordi integrativi.

7. Nelle more della definizione della complessiva disciplina del rapporto di lavoro del personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco ai sensi dell'art. 67 bis della legge provinciale n. 7/1997, continuano a trovare applicazione le norme contrattuali contenute nei vigenti Accordi integrativi nonché le specifiche disposizioni riferite a detto personale contenute nel CCPL vigente anteriormente all'entrata in vigore di questo CCPL.

Art. 3

Obblighi dei titolari di benefici accordati dalla Provincia e degli appaltatori di attività pubbliche

1. Le parti pubbliche firmatarie del presente accordo, per le attività appaltate o che si svolgono con finanziamento prevalente da parte delle pubbliche amministrazioni, si impegnano ad inserire nel capitolato di appalto o nella convenzione la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dalla Provincia autonoma di Trento ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'Ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente agli organi di governo degli Enti. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile secondo quanto previsto dalle disposizioni legislative applicabili, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tali disposizioni si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'Ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.



TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

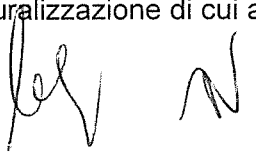
Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività. La tutela dei servizi pubblici essenziali è assicurata dall'applicazione delle norme di garanzia di cui alle leggi n. 146/1990 e n. 83/2000 e s.m. e dagli accordi vigenti in materia.
2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, basato sulla contrattazione collettiva, sull'informazione, concertazione e consultazione, nei casi e nelle forme previste, ed orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali.
3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a. *contrattazione collettiva*, che si svolge a livello di comparto e decentrato per le materie ad esso attribuite, secondo le procedure indicate, rispettivamente, dagli articoli 5 e 6 del presente contratto. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi di comparto e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 14. In coerenza con il carattere privatistico della contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;
 - b. *partecipazione sindacale*, che si articola negli istituti dell'informazione e della concertazione;
 - c. *procedure per l'interpretazione autentica*, finalizzate al raffreddamento dei conflitti da svolgersi secondo quanto disposto dall'art. 14.

Art. 5 Livelli di contrattazione: materie e limiti



1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti livelli:
 - a) contratto di comparto;
 - b) contratto decentrato.
2. Il contratto di comparto ha luogo tra Agenzia e OO.SS. e può rinviare ad un successivo accordo (definito "di settore"), da concludersi, anche separatamente, entro sei mesi dalla sottoscrizione del contratto di comparto, per la Provincia autonoma di Trento e gli Enti strumentali, per i Comuni e loro consorzi, le comunità di cui alla l.p. n. 3/2006, per le Aziende pubbliche di servizi alla persona, per il Consiglio provinciale sulle seguenti materie e su quelle specificatamente rinviate dall'accordo di comparto:
 - a. sistemi di incentivazione della produttività collettiva e individuale, finalizzati all'efficienza e al miglioramento della qualità dei servizi, nell'ambito di piani, progetti o altre iniziative;
 - b. definizione delle risorse da destinare all'attuazione di progetti nell'ambito delle risorse complessive destinate alla produttività;
 - c. criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;
 - d. verifiche preordinate alla valutazione dei risultati da effettuarsi nei modi e nei tempi stabiliti nell'ambito della proceduralizzazione di cui all'art. 6 del presente contratto;



- e. criteri generali e modalità per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino specifiche responsabilità o particolari oneri o disagi;
 - f. definizione di criteri volti ad indirizzare le indennità tra un minimo ed un massimo;
 - g. linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
 - h. criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
 - i. linee di indirizzo e criteri per garantire il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro;
 - j. modalità di implementazione delle misure di welfare aziendale e di age management;
 - k. criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
 - l. criteri di applicazione della normativa sul part-time;
 - m. modalità per la costituzione di organismi partecipativi.
3. La contrattazione decentrata avrà luogo per la Provincia autonoma di Trento, per il Consiglio provinciale, per gli Enti strumentali, per i Comuni e loro consorzi e per le comunità previste dalla l.p. n. 3/2006, per le Aziende pubbliche di servizi alla persona, nonché, ove se ne ravvisi l'opportunità in sede di contrattazione di settore, a livello di Dipartimenti, Servizi o Settori, sulle seguenti materie:
- a. individuazione dei criteri di ripartizione della quota "obiettivi specifici" del F.O.R.E.G. (per la Provincia la contrattazione decentrata avviene a livello di dipartimento competente in materia di personale);
 - b. modalità di corresponsione di eventuali trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di compiti che comportino responsabilità, oneri o disagi, con particolare riguardo ad innovazioni organizzative;
 - c. programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali ed annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto dei limiti di 24 ore minime e di 45 ore massime settimanali, nonché del tetto di 9 ore giornaliere, per il solo personale a tempo pieno;
 - d. linee di indirizzo sui piani di formazione;
 - e. uso in concessione al personale dipendente degli alloggi di servizio per l'espletamento di servizi di custodia, portineria, vigilanza e altri servizi similari;
 - f. eventuale introduzione di forme di telelavoro e lavoro agile (smart working);
 - g. riflesso delle innovazioni tecnologiche ed organizzative.
4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata al conseguimento degli obiettivi di produttività e di efficienza gestionale ed è quindi perfezionata dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati.
5. I contratti collettivi di settore e decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto.

Art. 6

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

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.
2. Gli accordi decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e, se non disdettati tre mesi prima dalla scadenza, prorogano la loro efficacia sino alla stipulazione di successivi contratti decentrati.
3. Il contratto decentrato si attua inderogabilmente entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione.
4. Gli accordi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dal contratto collettivo.
5. Gli accordi decentrati sono inviati all'A.P.R.A.N. entro cinque giorni dalla sottoscrizione.

Art. 7

Composizione delle delegazioni e soggetti sindacali titolari della contrattazione

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

A) per la contrattazione da svolgersi al livello di comparto:

1) per la parte pubblica:

dall'AGENZIA PROVINCIALE PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE (A.P.RA.N.);

2) per le organizzazioni sindacali:

da non più di tre componenti per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori, rappresentative secondo le disposizioni dell'art. 7 dell'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali;

B) per la contrattazione decentrata:

1) per la parte pubblica:

per i Dipartimenti e per gli Enti strumentali della Provincia autonoma di Trento, dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato o dal dirigente interessato, con l'assistenza, se richiesta, dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, che può essere anche delegata a negoziare quale rappresentante dell'Ente;

per i Comuni e loro consorzi, le comunità di cui alla l.p. n. 3/2006, per le A.P.S.P. e per il Consiglio provinciale, dai titolari del potere di rappresentanza o da un delegato, con l'assistenza, rispettivamente, di un rappresentante del Consorzio dei comuni trentini o UPIPA, o dell'A.P.RA.N., se richiesta;

2) per le organizzazioni sindacali:

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

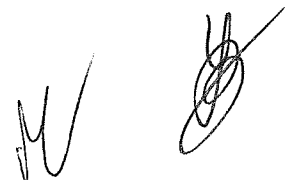
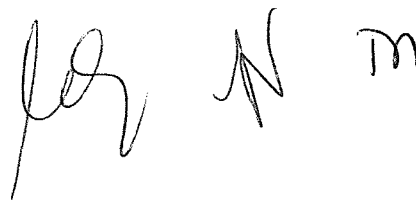
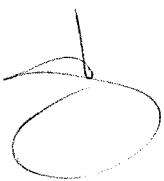
da non più di due componenti per ciascuna delle organizzazioni sindacali di categoria territoriali firmatarie del CCPL.

2. Ai fini della misurazione del dato associativo non sono prese in considerazione le deleghe a favore di organizzazioni sindacali che richiedono ai lavoratori un contributo economico inferiore alla metà rispetto a quello mediamente richiesto dalle organizzazioni sindacali del comparto.

Art. 8

Contrattazione decentrata per il personale messo a disposizione delle fondazioni e/o società

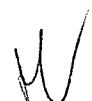
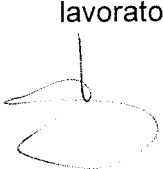
1. I rappresentanti delle fondazioni e delle società costituite dalla Provincia e il Dipartimento della P.a.T. competente in materia di personale, con il coinvolgimento, qualora necessario, dei dipartimenti competenti per materia (ricerca – edilizia abitativa – scuola – finanze, ecc.), costituiscono la delegazione trattante per l'effettuazione della contrattazione decentrata per il personale messo a disposizione delle fondazioni e/o società, relativamente agli istituti contrattuali che la prevedono. In particolare, per quanto concerne il personale messo a disposizione delle fondazioni di ricerca, l'accordo decentrato in materia di utilizzo del fondo di produttività potrà attingere alle risorse presenti presso la fondazione nella misura concordata fra la Provincia e le Fondazioni stesse, fermo restando quanto previsto nell'ambito del comparto Ricerca e del CCPL vigente per il personale delle fondazioni, ivi comprese le risorse derivanti dai proventi dell'attività di ricerca accertate nell'anno di riferimento. Rimangono comunque confermati i trattamenti di produttività previsti per il corrispondente personale presso la P.a.T..



CAPO II INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 9 Informazione

1. Ciascuna Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e ferma restando la distinzione dei ruoli e delle responsabilità, fornisce ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro. Le organizzazioni datoriali titolari della contrattazione di settore forniscono alle segreterie delle medesime organizzazioni sindacali, tramite posta elettronica, le circolari applicative di istituti disciplinati dai contratti e dalle leggi.
2. L'Amministrazione fornisce un'informazione preventiva, inviando con congruo anticipo, non inferiore a 7 giorni rispetto all'adozione dell'atto/provvedimento cui si riferisce, salvo casi motivati di particolare urgenza, la documentazione necessaria sulle seguenti materie:
 - a. articolazione dell'orario e delle turnazioni;
 - b. definizione, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche, compresi i posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale; sempre in tale ambito si prevede sia fornita una specifica informazione rispetto alle forme di lavoro atipiche ed alle collaborazioni coordinate e continuative;
 - c. criteri generali per l'introduzione e regolazione del telelavoro e dello smart working;
 - d. verifica periodica della produttività degli uffici;
 - e. criteri generali di riorganizzazione degli uffici;
 - f. criteri generali di programmazione della mobilità;
 - g. criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
 - h. criteri generali di distribuzione del lavoro straordinario;
 - i. applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e i rapporti con l'utenza;
 - j. iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
 - k. misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - l. affidamento in appalto di attività proprie dell'Amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalle leggi;
 - m. introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione delle amministrazioni aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
 - n. criteri generali riguardanti i programmi dei corsi di formazione e aggiornamento professionale;
 - o. tutte le materie previste dalla concertazione e dalla contrattazione, salvo casi di particolare urgenza puntualmente motivati.
3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto gli atti di gestione adottati e i relativi risultati, riguardanti:
 - a. andamento occupazionale, con riguardo anche alle forme atipiche di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative;
 - b. distribuzione complessiva dei carichi di lavoro;
 - c. attuazione dei programmi di formazione del personale;
 - d. andamento generale della mobilità del personale;
 - e. distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario e utilizzo delle relative prestazioni;
 - f. distribuzione dettagliata del F.O.R.E.G.;
 - g. distribuzione delle indennità;
 - h. applicazione delle misure in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro.
4. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'Amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, le Amministrazioni assicurano un'adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.



Art. 10 Concertazione

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 7, ricevuta l'informazione ai sensi dell'art. 9, può chiedere in forma scritta l'attivazione della procedura di concertazione sui seguenti argomenti:
 - a. articolazione degli orari di lavoro;
 - b. definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro;
 - c. verifica della produttività degli uffici;
 - d. criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto del trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di funzioni e personale;
 - e. esternalizzazione dei servizi;
 - f. criteri generali per la programmazione della mobilità interna, ivi compresa quella prevista dal piano per la prevenzione della corruzione;
 - g. criteri generali di riorganizzazione degli uffici e delle attività di servizio.
2. Le Amministrazioni che intendono provvedere all'adozione di una modalità esterna di gestione di un servizio, reso in forma diretta, devono prevedere in tempi congrui rispetto all'avvio effettivo del processo di esternalizzazione, una fase specifica di confronto con le OO.SS., preceduta da un'adeguata informazione, con particolare riguardo alle problematiche inerenti il personale interessato.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta. Nel periodo dedicato alla concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.
5. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità del soggetto al quale spetta adottare la decisione nelle stesse materie.
6. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, le Amministrazioni non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della concertazione e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 11 Forme di partecipazione

Sr

1. Le Amministrazioni devono procedere alla consultazione dei rappresentanti della sicurezza nei casi previsti dall'art. 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.
2. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, la formazione, l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro e i servizi sociali, le Amministrazioni consultano le OO.SS. e possono essere costituite, a richiesta, in relazione alle dimensioni delle Amministrazioni medesime, Commissioni bilaterali, ovvero Osservatori, con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie – che l'Amministrazione è tenuta a fornire – e di formulare proposte in ordine ai suddetti temi. Le modalità di costituzione di tali organismi saranno definite in sede di accordo di settore o decentrato. Per le pari opportunità i compiti previsti dal presente comma saranno svolti dai Comitati Unici di Garanzia di cui all'art. 13.
3. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile. Tale composizione sarà definita in sede di accordo di settore.
4. E' costituita una Conferenza provinciale con rappresentanti dell'Agenzia, delle organizzazioni rappresentative degli Enti del comparto e delle organizzazioni sindacali, nell'ambito della quale, almeno una volta all'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto ed, in particolare, quanto concerne la produttività e la mobilità. Oltre ad una convocazione prevista entro il 30 novembre, su richiesta di una delle parti contraenti, la Conferenza potrà essere convocata un'altra volta all'anno entro 15 giorni dalla richiesta.



Art. 12

Modalità di coordinamento contrattazione decentrata

1. Negli enti destinatari del presente CCPL che ricorrono all'affidamento esterno della gestione di servizi, previo consenso di tutte le parti datoriali e sindacali interessate, possono essere individuate modalità di coordinamento della contrattazione decentrata al fine di ottimizzare le ricadute organizzative della stessa.

Art. 13

Comitati Unici di Garanzia

1. I Comitati Unici di Garanzia, istituiti presso gli enti destinatari del presente CCPL ai sensi dell'articolo 57 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 21 della Legge 183/2010, e della normativa regionale e provinciale in materia, perseguono i seguenti obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

2. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative sulla base delle disposizioni vigenti e da un pari numero di rappresentanti degli enti.

3. Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'ente di appartenenza con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

4. Il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e con le figure che si occupano delle medesime tematiche all'interno dell'Amministrazione e sul territorio provinciale (Consigliera di fiducia e Consigliera di parità). Gli enti individuano le risorse umane e strumentali idonee a garantire il perseguimento da parte del Comitato Unico di Garanzia delle finalità previste dalla legge.

5. Gli enti di appartenenza forniscono ai Comitati Unici di Garanzia tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

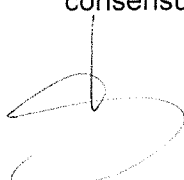
6. Il Comitato Unico di Garanzia redige annualmente una relazione sull'attività svolta riguardante la situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.



Art. 14

Interpretazione autentica dei contratti

1. Quando insorgano controversie aventi carattere di generalità sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti firmatarie si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.



8



2. La parte contraente che richiede l'incontro al fine di attivare la procedura per l'interpretazione autentica, invia all'altra apposita richiesta scritta mediante lettera raccomandata o Posta Elettronica Certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. Entro 60 giorni dal ricevimento della richiesta, l'A.P.Ra.N. convoca le parti firmatarie del contratto collettivo per verificare la sussistenza del dubbio interpretativo e la possibilità di un accordo sull'interpretazione autentica della clausola.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le medesime procedure previste per il contratto originario e sottoscritto da tutte le parti firmatarie del contratto medesimo, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.
4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti di settore o decentrati.

CAPO III DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

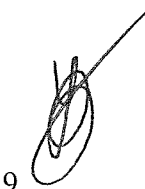
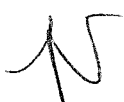
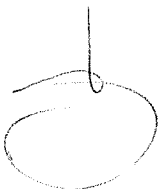
Art. 15 Diritti di associazione e di attività sindacali

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

Art. 16 Contributi sindacali



1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali, nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa, che si intende sia quello in cui la stessa perviene all'Amministrazione.
4. Le trattenute devono essere operate dalle singole Amministrazioni sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate, secondo modalità concordate con l'Amministrazione.
5. In caso di pluralità di deleghe il dipendente deve esplicitare l'opzione a favore dell'organizzazione sindacale dalla quale intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore di tutte le organizzazioni cui abbia aderito. Nel caso di mancata opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita a nessuna organizzazione sindacale.



Art. 17
Distacchi, permessi e altre prerogative sindacali

1. Le prerogative sindacali sono regolate dall'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi del 5 maggio 2003 e s.m..

Art. 18
Ritenuta per sciopero

1. Per l'astensione dal lavoro proclamata dalle OO.SS. si effettua una ritenuta sullo stipendio pensionabile del dipendente, nella misura corrispondente all'effettiva quantità di tempo dell'astensione medesima.

2. Per gli scioperi di durata inferiore alla giornata lavorativa la trattenuta, per ogni ora di astensione, è pari alla misura oraria del lavoro straordinario (senza la maggiorazione), aumentata della quota corrispondente degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti e non valutati per la determinazione della predetta tariffa, con esclusione, in ogni caso, dell'assegno per il nucleo familiare. Per i Comuni, loro Consorzi, Comunità e APSP l'aumento della suddetta quota è determinato in misura fissa nella percentuale del 15%. Qualora l'orario giornaliero non sia distribuito omogeneamente nell'arco della settimana, la trattenuta non potrà eccedere la durata dell'orario che il dipendente avrebbe dovuto prestare nella giornata di sciopero; nel caso invece in cui l'orario sia superiore, la trattenuta verrà effettuata per un numero di ore corrispondente all'orario medio giornaliero, fermo restando il debito orario determinato per differenza fra l'orario dovuto nella giornata di astensione e l'orario giornaliero medio.

Art. 19
Diritto di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi, durante l'orario di lavoro, per dodici ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione, in assemblee sindacali, da tenersi in idonei locali concordati con l'Amministrazione e posti a disposizione gratuitamente nell'unità produttiva in cui si presta servizio. In carenza di locali idonei nell'unità produttiva, l'Amministrazione si impegna a reperirli.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno, su materie di interesse sindacale e del lavoro:

- singolarmente o congiuntamente da una o più organizzazioni rappresentative nel comparto o nell'area;
- dalla R.S.U. nel suo complesso o dalla maggioranza dei suoi componenti, o, dove non costituite, dalle RSA d'intesa con le rispettive organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto o nell'area.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicati all'ufficio cui compete la gestione del personale dell'Amministrazione interessata, con preavviso scritto ed almeno tre giorni lavorativi prima dell'assemblea. Tale preavviso è elevato a cinque giorni di calendario per le assemblee del personale destinatario del presente CCPL operante negli asili nido e nelle scuole dell'infanzia provinciali e negli istituti della formazione professionale. Eventuali condizioni eccezionali che comportassero l'esigenza di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere motivate e comunicate dall'Amministrazione per iscritto entro le 48 ore precedenti l'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio che gestisce il personale.

Sf

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi aperti al pubblico. Previo accordo decentrato le assemblee possono svolgersi al di fuori dell'orario di servizio, con recupero delle ore utilizzate; in caso di svolgimento fuori orario di servizio la presenza dovrà essere oggetto di rilevazione e certificazione previa condivisione delle modalità con le OO.SS.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita nelle unità operative interessate la continuità delle prestazioni indispensabili, secondo quanto previsto negli accordi contrattuali.

7. Per il personale degli asili nido e delle scuole dell'infanzia le assemblee si dovranno svolgere, salvo casi eccezionali, secondo le seguenti modalità:

a. asili nido: nelle ultime ore di apertura del servizio;

b. scuole dell'infanzia: nelle prime o nelle ultime ore di apertura del servizio, escluso l'orario prolungato.

Nei casi sopra indicati l'Amministrazione consentirà, previa attestazione della relativa presenza e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, il recupero delle relative ore al personale partecipante all'assemblea che risulti in servizio, ma fuori turno di lavoro. Tale disposizione si applica anche al personale del Centro per l'Infanzia della P.a.T. e al personale della Centrale Unica di Emergenza.

Art. 20

Diritto di affissione

1. I soggetti di cui all'art. 7 hanno diritto di affiggere in appositi spazi, che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno dell'unità operativa, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro. L'Amministrazione rende disponibili, ove presenti, le proprie reti informatiche. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno concordate con l'Amministrazione e non possono comportare disagio organizzativo né aggravio di spesa, per la quale è fatta salva la possibilità di chiedere il rimborso di eventuali oneri.

Art. 21

Locali



1. L'Amministrazione con almeno duecento dipendenti pone permanentemente e gratuitamente a disposizione dei soggetti di cui all'art. 7 l'uso di un idoneo locale comune – organizzato secondo modalità concordate con i medesimi – per consentire l'esercizio delle loro attività.

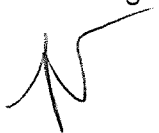
2. Nelle Amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a duecento, gli organismi sindacali rappresentativi hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni, posto a disposizione dall'Amministrazione nell'ambito della struttura.

Art. 22

Dirigenti sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e, qualora non siano state costituite, le R.S.A., secondo le disposizioni di cui all'Accordo collettivo provinciale quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, delle aspettative sindacali e dei permessi, nonché delle altre prerogative sindacali del 5 maggio 2003.

Con apposito accordo si definiranno le modalità di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Per l'elezione delle R.S.U. le parti pubbliche si impegnano a fornire gli elenchi dei dipendenti ed a favorire la gestione delle operazioni elettorali, mettendo a disposizione delle OO.SS. le strutture logistiche necessarie.



CAPO IV TUTELE SINDACALI DEL RAPPORTO

Art. 23 Tentativo di conciliazione

1. In relazione agli Enti destinatari del presente accordo, per le controversie individuali di cui all'art. 63 del d.lgs. n. 165/2001, comprese quelle concernenti l'applicazione delle sanzioni disciplinari, il tentativo di conciliazione può aver luogo davanti alla Commissione di conciliazione presso il Servizio Lavoro della Provincia autonoma di Trento ai sensi dell'art. 410 c.p.c..

Art. 24 Conciliazione ed arbitrato

1. La conciliazione e l'arbitrato sono disciplinati ai sensi dell'Allegato N/3.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 25 Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:

- a. l'identità delle parti;
- b. la data di inizio del rapporto di lavoro;
- c. la tipologia del rapporto di lavoro precisando il termine finale nel caso si tratti di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- d. la sede iniziale e la struttura di assegnazione del dipendente;
- e. la durata del periodo di prova;
- f. la categoria ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore;
- g. l'orario di lavoro;
- h. i termini del preavviso in caso di recesso.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 28. L'articolazione dell'orario di lavoro,

in tal caso, è vincolata per tre anni, salvo nel medesimo periodo si raggiunga un accordo diverso tra le parti. Al termine dei tre anni, si provvede secondo le disposizioni legislative vigenti.

5. L'Amministrazione, prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalle disposizioni che regolano la costituzione del rapporto di lavoro e indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, prorogato al primo giorno feriale successivo nel caso in cui il medesimo scada di sabato o in una giornata festiva. Tale termine può essere prorogato per giustificato motivo su richiesta del lavoratore. Entro lo stesso termine il destinatario dell'assunzione deve prendere servizio, nonché dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla legge. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere presentata in forma scritta la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Qualora la documentazione di cui al comma 5 non venga presentata nel termine previsto, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto. Il rapporto di lavoro si intende come non instaurato qualora il dipendente non assuma improrogabilmente servizio entro la data stabilita, salvo giustificato motivo e nei casi previsti dalla legge.

7. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. Restano in ogni caso salvi gli effetti dei provvedimenti di nomina previsti dalle vigenti norme legislative.

8. Oltre alla firma autografa, la sottoscrizione del contratto può avvenire attraverso altri strumenti che rispettino i requisiti della firma elettronica, semplice o debole.

Art. 26 Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è stabilita come segue:

- quattro mesi per le figure professionali fino alla categoria B;
- sei mesi per le restanti categorie.

2. Per il personale da assumere a tempo indeterminato, con prestazione a part time verticale, il periodo di prova non può comunque eccedere l'anno di lavoro.

3. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza. Il recesso dell'Amministrazione durante il periodo di prova, disciplinato dall'art. 2096 c.c., deve essere sempre motivato.

4. L'Amministrazione e il dipendente possono recedere dal contratto in qualsiasi momento nella prima metà del periodo di prova, senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva. Decorso la metà del periodo di prova, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto con un preavviso di 10 giorni, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 7. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte.

5. Decorso il periodo di cui al comma 1 senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta a tutti gli effetti l'anzianità dal giorno dell'assunzione.

6. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui i dipendenti fruiscono di ferie o permessi giornalieri non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova.

7. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità. In caso di infortunio sul lavoro si applica l'art. 60, comma 1. In caso di malattia il dipendente in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di nove mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. Per il computo dei giorni di assenza per malattia operano le esclusioni previste dall'art. 58, comma 4 (gravi patologie). Le assenze riconosciute come causa di sospensione del periodo di prova, ai sensi del presente comma, comportano la corresponsione dello stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova.

8. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

9. Il dipendente che, nominato nella categoria superiore in esito a concorso, venga giudicato sfavorevolmente al termine del periodo di prova o che receda volontariamente dall'inquadramento è mantenuto in servizio nella categoria di appartenenza prima dell'inquadramento nella categoria superiore.

10. Il personale già in servizio presso il medesimo Ente da almeno quattro anni, vincitore di concorso presso altra pubblica Amministrazione, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova. Tale diritto non può essere esercitato più di una volta in carriera.

11. Durante il periodo di prova, l'Amministrazione può adottare iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi dell'Amministrazione presso cui svolge il periodo di prova, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie della categoria di appartenenza.

Art. 27

Riammissione in servizio

1. Fatti salvi i casi di licenziamento per ragioni disciplinari il dipendente cessato dal rapporto di lavoro può essere riammesso in servizio dall'ente con il quale ha avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualora presenti domanda e il posto precedentemente dallo stesso occupato, o altro posto della medesima figura professionale, sia vacante.

2. Il dipendente riammesso è collocato nella categoria, livello e posizione retributiva in godimento alla cessazione dal servizio, con riconoscimento ai fini giuridici dell'anzianità pregressa e attribuzione della retribuzione individuale di anzianità goduta alla data di cessazione dal servizio.

CAPO II

PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 28

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 81/2015 e s.m.. Le Amministrazioni costituiscono o trasformano, su richiesta del dipendente e nel rispetto di quanto previsto dai commi 6 e 8, il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, nel limite di quanto previsto dagli ordinamenti degli Enti, con un limite minimo del 15% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno cui si applica il presente contratto, arrotondato per eccesso all'unità superiore, secondo le tipologie indicate nel comma 7. In sede di accordo di settore tale limite può essere aumentato e possono essere definite tipologie standard di orario, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro. In tale sede le parti possono concordare clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione e della sua durata, stabilendo condizioni, modalità e limiti massimi delle variazioni, nonché della misura delle relative compensazioni.

Non concorrono alla determinazione del limite minimo del 15% i rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dall'Amministrazione dopo la data di sottoscrizione del presente CCPL.

2. Per il reclutamento e per lo svolgimento del rapporto di lavoro del personale a tempo parziale si applica, in quanto compatibile, la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

3. Può essere escluso, in funzione di esigenze organizzative, il rapporto di lavoro a tempo parziale – a termine o a tempo indeterminato – relativamente a figure professionali che comportino funzioni ispettive o di vigilanza. L'esclusione non opera nei confronti del personale, che, pur

f

appartenendo a una delle figure professionali in questione, svolga funzioni diverse da quelle previste per la figura professionale.

4. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione del posto di organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa, che non può essere inferiore a 14 ore né superiore a 32 ore, di norma suddividendo l'orario giornaliero in modo da costituire un multiplo dell'orario settimanale, tenuto conto dell'articolazione della prestazione lavorativa su cinque o sei giorni. La somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il monte ore complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

5. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta, con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa e dell'articolazione dell'orario. La stipulazione per iscritto è richiesta anche per la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro a tempo pieno e per la modificazione successiva delle tipologie di articolazione della prestazione.

6. Il dipendente può concordare con l'Amministrazione, ove ciò sia possibile, anche lo spostamento ad altra attività o sede ai fini di rendere possibile la prestazione part time. L'Amministrazione può differire la trasformazione del rapporto di lavoro part time in caso di oggettive ragioni organizzative.

7. Il tempo parziale può essere realizzato sulla base delle seguenti tipologie, correlate alle esigenze dell'Amministrazione:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti o in alcuni giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o con la concentrazione della stessa in determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura da realizzare comunque la durata media del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

8. L'Amministrazione ed il dipendente possono concordare modalità di collocazione temporale della prestazione lavorativa, che contemperino le reciproche esigenze in base alle tipologie di orario giornaliero, settimanale o annuale praticabili presso ciascuna Amministrazione, tenuto conto della natura dell'attività istituzionale, degli orari di servizio e di lavoro praticati e della situazione degli organici nei diversi profili professionali.

9. Fatti salvi specifici accordi decentrati a livello di ente, le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si considerano temporanee e di durata fino a tre anni, rinnovabili, per soddisfare transitorie necessità familiari o personali dei dipendenti. Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno in tempo parziale saranno accolte nel rispetto delle percentuali previste al comma 1 e secondo le risultanze di apposita graduatoria formulata sulla base dei titoli e punteggi di seguito indicati o stabiliti in sede di accordo decentrato:

Punti 12	Dipendenti diversamente abili Dipendenti invalidi: - invalido civile in misura pari o superiore al 46% - invalido del lavoro in misura superiore al 33% - invalido per causa di servizio Dipendenti affetti da patologia grave e cronica richiedenti la trasformazione non temporanea Dipendenti affetti da grave debilitazione psico-fisica, e/o gravi patologie, anche temporanee
Punti 10	Dipendenti ai quali sono stati riconosciuti i benefici della legge 104 per un proprio familiare
Punti 6	Dipendenti che assistono un proprio familiare (coniuge/convivente, figli, genitori, fratelli, suoceri) affetto da grave debilitazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo o affetto da gravi patologie o non autosufficiente o con invalidità riconosciuta al 100%

Punti 8	<u>Carichi di famiglia</u> Per ogni figlio in età compresa tra 0 e 3 anni
Punti 6	Per ogni figlio in età compresa tra 3 e 8 anni
Punti 5	Per ogni figlio in età compresa tra 8 e 14 anni
Punti 2	Per ogni figlio di età compresa tra 14 e 18 anni
Punti 3	Per ogni familiare convivente di età superiore a 80 anni
Punti 4	Dipendenti che abbiano superato i 50 anni di età
Punti 0,5	Per ogni anno, o frazione d'anno superiore a sei mesi per un massimo di punti 10 pari a 20 anni di servizio

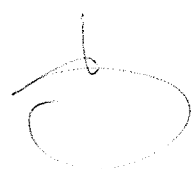
10. I contratti decentrati di cui al comma 9 possono destinare una quota di posti alle trasformazioni del rapporto di impiego non soggette a termine, per le quali costituiscono titoli di precedenza, ove le domande superino il contingente di posti disponibile, situazioni personali non transitorie (handicap proprio, malattie non transitorie proprie, handicap e malattie non transitorie di familiari a carico), carichi di famiglia e superamento del 50° anno di età. Qualora, soddisfatte le richieste collegate a transitorie necessità familiari o personali, residuino posti per trasformazioni temporanee, questi potranno essere assegnati ai richiedenti la trasformazione del rapporto, non soggetto a termine, le cui domande non siano state soddisfatte, secondo l'ordine di graduatoria e per una durata temporanea comunque non superiore a tre anni.

11. Il dipendente affetto da patologie oncologiche, per il quale residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale, anche in deroga ai contingenti massimi come determinati ai sensi dei commi precedenti. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il dipendente.

12. Le Amministrazioni, in presenza di gravi e documentate situazioni personali o familiari, possono elevare il contingente di cui al comma 1 fino ad un massimo del 10%, arrotondato per eccesso all'unità superiore. Le domande per la trasformazione del rapporto di lavoro in tali casi sono presentate, di norma, con cadenza mensile e, se accolte, esplicano i loro effetti, di norma, dal primo giorno del mese successivo.

13. I dipendenti possono chiedere la trasformazione a tempo pieno del rapporto a tempo parziale in essere, a fronte dell'esistenza di vacanze di organico della figura professionale rivestita; il personale già in servizio a tempo parziale ha precedenza rispetto a nuove assunzioni per scorrimento delle graduatorie e, in caso di pluralità di domande, è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

14. Nei confronti del personale disciplinato dal presente contratto trova applicazione la normativa statale in materia di cumulo del trattamento di pensione di anzianità con quello connesso alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale. Le trasformazioni operate ai sensi del presente comma non concorrono alla determinazione dei limiti massimi previsti dal presente articolo.








Art. 29
Trattamento normativo ed economico
del personale a tempo parziale

1. Le disposizioni di legge e contrattuali previste per il personale a tempo pieno si applicano, in quanto compatibili, al personale a tempo parziale, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento.
2. La retribuzione, anche accessoria, del personale con rapporto a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, compresa l'indennità integrativa speciale e l'eventuale retribuzione individuale di anzianità, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e figura professionale. I trattamenti accessori collegati alla realizzazione di progetti non sono legati alla durata della prestazione lavorativa e sono applicati ai dipendenti a tempo parziale proporzionalmente alla partecipazione al raggiungimento degli obiettivi. L'assegno per il nucleo familiare, ove spettante, viene corrisposto per intero. La contrattazione di settore e/o decentrata stabilisce i criteri per l'attribuzione ai dipendenti a tempo parziale dei trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché di altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa ed applicabili anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
3. Per le prestazioni a tempo parziale verticale, effettuate durante un periodo dell'anno, la retribuzione è corrisposta nelle mensilità in cui viene prestata l'attività lavorativa e deve essere comunque considerata una corresponsione anticipata o posticipata della retribuzione spettante nei mesi di competenza.
4. Il personale non può fruire di benefici, che, comunque, comportino la riduzione dell'orario di lavoro, salvo quelli previsti dalla legge.
5. Al personale a tempo parziale di tipo orizzontale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, per temporanee e comprovate esigenze organizzative, entro il limite individuale settimanale del 5% dell'orario di lavoro mensile ed entro un limite annuo di 60 ore. Previo consenso del lavoratore il limite può essere elevato al 10%. E' consentito il recupero delle ore prestate. L'attività di formazione e l'attività prestata dal dipendente inserito in turni di reperibilità non sono ricomprese in tale limite.
6. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria maggiorata di una percentuale del 15% ed i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.
7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto può effettuare prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa ed entro un limite annuo, determinato in proporzione al periodo di lavoro da prestare nell'anno, delle ore di straordinario previste per il personale a tempo pieno. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
8. Nel caso in cui il personale chieda di passare dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno – e viceversa – si applicano, ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, le disposizioni di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554 e quelle di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n. 117.
9. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e ai permessi di cui alla legge n. 104/92 pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie rapportato a 32 o 36 giornate annue lavorative secondo la distribuzione dell'orario settimanale, proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno. Per il tempo parziale verticale il criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione, comprese le assenze per malattia. In presenza di part time verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità previsto dal d.lgs. n. 151/2001 anche per la parte non ricadente in periodo lavorativo ed il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Il permesso per matrimonio, il congedo parentale e i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. In

presenza di part time verticale non si riducono i termini stabiliti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

10. Il trattamento previdenziale è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della legge n. 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

11. Per il personale contemplato dal presente articolo il trattamento di fine rapporto viene determinato con le modalità previste per il restante personale a tempo pieno, proporzionalmente ridotto in relazione all'orario di lavoro di ciascun periodo di servizio a tempo parziale.

Art. 30 **Forme di lavoro agile (smart working)**



1. Gli enti destinatari del presente C.C.P.L. possono prevedere, per il perseguimento delle proprie esigenze organizzative e al fine di contemperare le esigenze personali e/ familiari con quelle produttive, lo svolgimento del rapporto di lavoro mediante forme di lavoro agile (smart working), verificata la compatibilità di tali modalità di lavoro con le attività e le esigenze organizzative dell'ente.

2. Per il lavoro agile (smart working) si richiamano i principi contenuti nella legge n. 81/2017.

3. Le modalità applicative delle forme di lavoro disciplinate dal presente articolo sono regolate in sede di contrattazione di settore e/o decentrata.

4. Per il lavoro agile (smart working) l'Amministrazione e il lavoratore possono concordare con atto scritto, al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con le esigenze produttive, il saltuario svolgimento dell'attività lavorativa, a giornata intera o a mezza giornata, al di fuori dei locali dell'ente, tramite l'uso di tecnologie informatiche in remoto, nel rispetto delle indicazioni tecniche e di sicurezza indicate dall'ente.

Art. 31 **Telelavoro**

1. Le Amministrazioni, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e al fine di contemperare le esigenze personali e/ familiari con quelle produttive, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza secondo le tipologie del lavoro a domicilio, lavoro mobile e decentrato in edifici telematici condivisi.

2. Il telelavoro rappresenta una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa o professionale eseguita in un luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, anche se rientrante nella disponibilità del telelavoratore, nonché con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione. Il telelavoro non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo e disciplinare dell'Amministrazione. Il telelavoro può essere svolto anche per periodi limitati e su richiesta del dipendente, ove tale forma di prestazione di lavoro sia compatibile con l'organizzazione dell'attività. I dipendenti o le OO.SS. possono proporre progetti di telelavoro.

3. I periodi di telelavoro sono disciplinati secondo i seguenti principi:

- a. volontarietà delle parti;
- b. possibilità di reversibilità del rapporto;
- c. pari opportunità rispetto a progressioni di carriera, iniziative formative e di socializzazione ed altre opportunità, che possano determinarsi per i lavoratori che prestano la loro attività presso le sedi dell'Amministrazione;
- d. definizione delle condizioni relative alla prestazione da espletarsi in regime di telelavoro, quali l'esatta predeterminazione degli obiettivi o risultati a cui è finalizzata la prestazione di telelavoro;
- e. garanzia da parte del singolo lavoratore del mantenimento di livelli qualitativi e quantitativi analoghi all'impegno professionale richiesto presso l'Amministrazione ed indicazione del limite massimo di ore settimanali telelavorabili;



f. esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, che vengono mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in Amministrazione, compresi i rientri aziendali.

4. L'instaurazione del periodo di telelavoro viene concordata tra l'Amministrazione e il lavoratore, il quale potrà farsi assistere dalla RSA/RSU, o dalla struttura territoriale di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto.

5. A livello di Amministrazione la contrattazione decentrata determina gli eventuali adattamenti della disciplina del rapporto di lavoro resi necessari dalle condizioni della prestazione.

Art. 32

Assegnazione a posizioni di telelavoro

1. Quando risulti proficuo dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, l'Amministrazione può proporre al dipendente di svolgere una prestazione di telelavoro. L'Amministrazione predispone a tal fine una lettera d'incarico affinché il dipendente possa valutare se accettare o meno l'incarico di telelavoro. In caso di accettazione il lavoratore controfirma la lettera d'incarico. Il lavoratore si impegna a consegnare, alla conclusione dell'incarico di telelavoro, una relazione consuntiva sull'attività svolta.

2. L'assegnazione ad incarichi di telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile, a richiesta del lavoratore, o d'ufficio da parte dell'Amministrazione, compatibilmente con le esigenze organizzative di quest'ultima, quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto o nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso. In tale ultimo caso, la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore e comunque entro 10 giorni dalla richiesta, elevati a 20 nel caso di cui al comma 3, lettera b), dell'art. 31 oppure nel termine previsto dal progetto.

Art. 33

Postazione di lavoro e adempimenti dell'Amministrazione

1. La scelta e l'acquisizione delle attrezzature è competenza dell'Amministrazione. La postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e spese dell'Amministrazione interessata, salvo diversa pattuizione; sulla stessa gravano comunque la manutenzione e la gestione di sistemi di supporto per il dipendente ed i relativi costi. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali necessarie per lo svolgimento del telelavoro vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore, ex art. 1803 c.c. e ss., salvo diversa pattuizione, per la durata del progetto. I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione devono essere attivati a cura e spese dell'Amministrazione, la quale dovrà provvedere ad un'adeguata copertura assicurativa delle attrezzature e del loro uso.

2. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'Amministrazione è tenuta ad indicare nella lettera d'incarico le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato e a fornire al lavoratore adeguata informazione circa le modalità di uso della strumentazione e di effettuazione dei controlli. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore, nel rispetto di tali modalità, possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali e non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

3. La lettera d'incarico può prevedere la possibilità che siano disposti, con frequenza media, da definirsi in sede di contrattazione decentrata, rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro.

4. L'Amministrazione deve garantire che la prestazione di telelavoro si svolga in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori. L'Amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria affinché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che, eventualmente, vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo.

5. Le Amministrazioni provvedono ad informare i lavoratori sul corretto uso degli strumenti alla luce del d.lgs. n. 81/2008. Nell'ambito delle attività formative dedicate ai lavoratori, le Amministrazioni prevedono l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica, tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro. Specifiche iniziative formative saranno rivolte, altresì, ai dirigenti degli uffici e dei servizi, nel cui ambito si svolgano attività di telelavoro.

6. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo della posta elettronica (e-mail) – per rendere partecipe il lavoratore delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative.

Art. 34 Diritti ed obblighi del telelavoratore



1. Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute, al rispetto delle norme di sicurezza vigenti, al dovere di non manomettere gli impianti e di non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

2. Le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro vengono concordate nell'incarico di telelavoro. Il lavoratore è libero di auto-organizzare, nel contesto del limite massimo delle 36 ore settimanali o di quello inferiore se il suo rapporto è a tempo parziale, i tempi e i modi di realizzazione del risultato previsto nell'incarico di telelavoro.

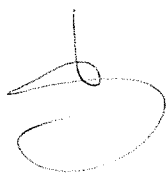
3. Resta ferma la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede. E' fatto obbligo a ciascun telelavoratore – salvo patto contrario espresso – di rendersi disponibile in una fascia oraria giornaliera, settimanale o mensile, da concordarsi a livello individuale o contrattuale per la ricezione di eventuali comunicazioni da parte dell'Amministrazione. In caso di motivata impossibilità, il lavoratore è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, anche per via telematica. In caso di riunioni programmate dall'Amministrazione per l'aggiornamento tecnico-organizzativo, il telelavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario allo svolgimento della riunione stessa.

4. L'Amministrazione non corrisponde alcun rimborso spese al lavoratore la cui postazione di lavoro è ubicata presso la propria abitazione. Sono fatte salve eventuali situazioni in essere fino a scadenza dell'incarico di telelavoro.

5. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Ai lavoratori che esplicano il telelavoro è garantito l'accesso all'attività sindacale, che si svolge nella sede di assegnazione presso l'Amministrazione; essi devono poter essere informati e poter partecipare all'attività sindacale, a cominciare dalla istituzione, nelle Amministrazioni e negli Enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro.

6. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico, o fermi macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore, saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati e quando, comunque, il guasto non sia riparabile in tempi ragionevoli, è facoltà dell'Amministrazione richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro per il tempo necessario a ripristinare il sistema.

7. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione, nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Tali visite dovranno essere concordate con il lavoratore con congruo anticipo rispetto all'effettuazione. Il lavoratore deve attenersi strettamente alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.



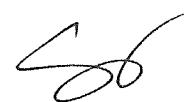
Art. 35
Somministrazione di manodopera a tempo determinato

1. Gli enti destinatari del presente CCPL possono avvalersi, per prestazioni a tempo determinato, della somministrazione di lavoro con i soggetti e nei casi previsti rispettivamente dall'art. 4, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 276/2003 e degli artt. 30 e ss. del d.lgs. n. 81/2015, per motivate esigenze ed in particolare nei seguenti casi:

- incrementi di attività collegati ad avvenimenti eccezionali e straordinari;
- esigenze temporanee e predeterminate nel tempo connesse alla progettazione e/o all'esecuzione di opere e/o servizi definiti e predeterminati, realizzazione e/o avviamento di infrastrutture, impianti e/o sistemi operativi nonché all'introduzione di nuovi mezzi e/o nuove tecnologie.

2. Il numero complessivo di rapporti di lavoro attivabili con questa tipologia contrattuale non può superare, per ciascun anno, la media mensile del 2% del numero totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato all'atto dell'attivazione dei singoli contratti di somministrazione, con un minimo di una unità. Da tale limite sono esclusi i contratti di somministrazione instaurati per ragioni sostitutive presso gli enti di ridotte dimensioni e per contratti di durata non superiore a 12 mesi.

Art. 36
Contratto a termine con finalità formative



1. L'Amministrazione può assumere personale a tempo determinato per un periodo non superiore a 24 mesi, con le forme concorsuali previste per il contratto a tempo indeterminato, nell'ambito della programmazione delle assunzioni, al fine di agevolare l'inserimento professionale e per adeguare le capacità professionali alle esigenze dell'Amministrazione. Non oltre il termine di scadenza del contratto, l'Amministrazione, valutati i risultati conseguiti dal lavoratore, può trasformare il rapporto a tempo indeterminato; in tal caso il periodo di formazione lavoro sarà considerato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

2. Al contratto a termine con finalità formative si applicano le disposizioni sul lavoro dipendente, con l'esclusione delle 150 ore di diritto allo studio e con il divieto di prestare lavoro straordinario. Per esigenze eccezionali è consentito richiedere attività in eccedenza all'orario di lavoro previsto, fino ad un massimo di 80 ore annue.

3. Il contratto a termine con finalità formative è volto all'attuazione di un progetto formativo che deve essere concordato con le OO.SS. a livello di singolo Ente, nel rispetto della presente norma.

4. Il progetto formativo deve indicare:

- le modalità di svolgimento dell'attività di formazione, che dovranno prevedere una percentuale minima di frequenza del 70%;
- i tempi di attuazione.

5. I progetti possono essere realizzati in convenzione con una pluralità di Enti locali ai sensi del comma 10 dell'art. 16 del D.L. n. 299/94.

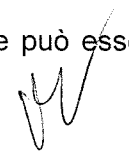
6. Il contratto a termine con finalità formative si svolge secondo:

A. tipologie finalizzate all'acquisizione di professionalità intermedie individuate nella categoria B, per non meno di 100 ore di formazione;

B. tipologie finalizzate all'acquisizione di professionalità elevate, da individuare sulla base delle declaratorie delle categoria C e D-base, per non meno di 130 ore.

7. Possono essere assunti con contratto a termine con finalità formative, nel limite del 3,5% del numero totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di una unità, lavoratori di età non superiore a 24 anni e 364 giorni per l'accesso a posti per cui sia previsto il diploma e lavoratori di età non superiore a 28 anni e 364 giorni per l'accesso a posti per cui sia prevista la laurea. I soggetti che risultino disoccupati da almeno un anno possono essere assunti ai sensi del presente articolo, purché di età non superiore a 32 anni.

8. Il contratto a termine con finalità formative non è rinnovabile alla scadenza e può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.



9. I lavoratori assunti con contratto a termine con finalità formative sono inquadrati nel livello base della categoria inferiore ovvero nel livello base a quello corrispondente alle mansioni ad essi attribuite. Al termine del periodo di formazione, qualora venga confermato, il dipendente verrà automaticamente inquadrato nella categoria e/o livello di riferimento. In ogni caso, al dipendente verrà rilasciato un attestato del servizio svolto ed una relazione finale sarà inviata al Servizio Lavoro della Provincia.

10. L'Amministrazione provvederà a far svolgere al personale qualificato attività di tutore nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine con finalità formative. Il contratto potrà prevedere che l'attività di formazione sia svolta presso altre Amministrazioni o presso altri Enti o aziende pubbliche o strutture idonee.

11. L'Ente potrà far ricorso ai contratti a termine con finalità formative solo qualora abbia confermato almeno il 60% dei lavoratori assunti in precedenza con la medesima tipologia contrattuale. Su richiesta scritta del lavoratore la mancata conferma deve essere motivata.

12. Le parti si impegnano a rivedere la disciplina contenuta nella presente norma qualora, a livello nazionale, in sede legislativa o contrattuale, vengano introdotte significative novità.

13. Le disposizioni innovative contenute nel presente articolo si applicano anche ai contratti con finalità formative in essere al momento della sottoscrizione del presente CCPL.



Art. 37

Assunzioni a tempo determinato

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le Amministrazioni assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dalla legislazione vigente.

2. L'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato in applicazione degli artt. 19 e seguenti d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.. I contratti a tempo determinato possono essere stipulati per esigenze di carattere temporaneo ed eccezionale, in particolare nei seguenti casi:

a. per la sostituzione di personale comunque assente e per la copertura temporanea di posti vacanti;

b. per assunzioni di personale stagionale;

c. per fronteggiare particolari punte di attività non ricorrenti;

d. per l'esecuzione di attività aventi carattere occasionale o straordinario (es. pianificazione urbanistica, progetto speciale opere pubbliche, partecipazione a progetti di ricerca, ecc.) e per far fronte ad innovazioni organizzative, quando alle stesse non sia possibile provvedere con il personale in servizio.

3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascuna amministrazione non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per le amministrazioni che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Non sono computati nel predetto limite i contratti a tempo determinato stipulati per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o per la gestione dei piani ferie.

4. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, di norma prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e consegnato al dipendente.

5. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'articolo 25, comma 5, e per la presa di servizio è fissato in quindici giorni. Per i servizi alla persona e in tutti i casi di assunzioni per esigenze straordinarie, quando, per la brevità del rapporto a termine, non sia possibile applicare i termini di presentazione della documentazione previsti nel presente comma e ove l'Amministrazione non abbia disposto la presentazione anticipata della documentazione da parte del personale interessato, il contratto è stipulato con riserva di acquisizione dei documenti. Nel caso in cui l'interessato non li presenti nei termini prescritti o quando non risulti in possesso dei requisiti previsti per l'assunzione, il rapporto è risolto con effetto immediato, salva l'applicazione dell'art. 2126 c.c..



6. Qualora l'assunzione a tempo determinato abbia durata superiore a 3 mesi il dipendente è soggetto ad un periodo di prova di 30 giorni, durante il quale ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza obbligo di preavviso. Il motivato parere negativo sul periodo di prova, espresso entro il 30° giorno, costituisce valido motivo di recesso dell'Amministrazione dal contratto. In ogni caso, nell'ipotesi in cui il responsabile della struttura di assegnazione abbia espresso parere negativo adeguatamente motivato sull'esito del servizio prestato, nessun nuovo rapporto a tempo determinato può essere instaurato con lo stesso ente, per le stesse mansioni, per un periodo di tre anni. Sono fatti salvi gli effetti del licenziamento disciplinare intimato in periodo di prova, che è soggetto alla disciplina definita al comma 9 del presente articolo.

7. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato trovano applicazione, compatibilmente con la natura del contratto a termine, le disposizioni vigenti per il personale a tempo indeterminato, salvo che il presente CCPL e il contratto individuale dispongano diversamente. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applica quanto previsto dal comma 10 dell'art. 49 del presente accordo ("Permessi retribuiti").

8. Nei casi di assenza per infermità, al personale assunto con contratto a termine è corrisposta, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato e, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, durante tale assenza è corrisposta la retribuzione, con il recupero per detto periodo dell'indennità spettante all'infortunato dall'I.N.A.I.L.. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare i limiti di cui all'art. 58, comma 8, del presente CCPL.

9. Il licenziamento prima della scadenza del termine e le altre sanzioni per motivi disciplinari sono disposti, previa contestazione dell'addebito, in base alla procedura e alle regole di cui all'Allegato N) "Norme disciplinari"; in tali casi i termini sono ridotti alla metà.

10. Le proroghe e i rinnovi del contratto a termine sono regolati dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015.

11. Il limite di 36 mesi di cui al comma 1 dell'art. 19, d. lgs. n. 81/2015 è derogabile nei casi e nei limiti di seguito indicati:

- a) per i contratti a tempo determinato stipulati nel rispetto delle procedure di assunzione seguite dall'ente per la sostituzione di personale assente o temporaneamente non idoneo allo svolgimento di mansioni, con diritto alla conservazione del posto, nel limite massimo di 54 mesi;
- b) per la copertura di posti resi disponibili a seguito di riduzioni temporanee di orario, nel limite massimo di 54 mesi;
- c) limitatamente al personale addetto ai servizi sanitari, a quelli socio-assistenziali ed educativi e ai servizi gestiti in forma associata e/o a progetto dei Comuni e loro consorzi, delle A.P.S.P. e delle Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006 per contratti riguardanti lo svolgimento di mansioni della medesima categoria e livello, a condizione che non risultino scoperti i relativi posti in organico o comunque che siano stati banditi i relativi concorsi nel limite massimo di 54 mesi. Le parti concordano che la presente lettera c) sostituisce il comma 11 dell'art. 35 "Assunzioni a tempo determinato" del previgente CCPL del Comparto Autonomie locali, area delle categorie, e che nel calcolare il limite di durata dei contratti a termine si tiene conto dei contratti di pari categoria/livello in essere o stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 81/2015;
- d) per i contratti a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica per la durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono;
- e) per le restanti tipologie di contratti a tempo determinato nel limite di un ulteriore contratto a termine della durata di un anno.

12. Limitatamente al personale addetto ai servizi sanitari, socio-assistenziali ed educativi, gli intervalli minimi tra un contratto a termine e un altro, previsti dall'art. 21, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015 possono essere derogati nelle ipotesi di cui alle lettere a), b) e c) del comma 11.

13. Il lavoratore che ha già prestato attività lavorativa in favore dello stesso datore di lavoro per il periodo massimo previsto dal comma 11 può essere assunto con nuovo contratto a tempo determinato per ragioni sostitutive di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto o per la copertura di posti resi disponibili a seguito di riduzioni temporanee di orario, nonché per coprire posizioni extraparametro, qualora sia utilmente collocato in una graduatoria in corso di validità diversa da quella utilizzata per la precedente assunzione.

14. Resta fermo quanto disposto dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001.

15. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale. Il recesso del dipendente va presentato per iscritto almeno 10 giorni prima – 20 giorni per i contratti superiori a tre mesi – ed il dipendente è tenuto a proseguire nell'adempimento di tutti i suoi obblighi contrattuali fino alla scadenza del preavviso. In caso di mancato preavviso o di mancato adempimento degli obblighi contrattuali fino alla scadenza, è dovuta una indennità equivalente all'importo della retribuzione spettante per n. 5 giornate (in caso di preavviso richiesto di 10 giorni) o per 10 giornate (in caso di preavviso richiesto di 20 giorni) e comunque per un numero di giornate non superiore alle giornate di supplenza non lavorate.

16. All'atto della cessazione dal servizio, al personale con rapporto a termine spetta il trattamento di fine rapporto secondo le modalità stabilite per il personale a tempo indeterminato.

17. I dipendenti selezionati con procedura ad evidenza pubblica che abbiano prestato attività lavorativa a carattere stagionale su posti previsti come stagionali dalla dotazione organica, hanno diritto di precedenza nell'assunzione, con la medesima qualifica, presso la stessa Amministrazione, a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto. Il diritto di precedenza si estingue in ogni caso trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

18. Il comma 1 dell'art. 19, d. lgs. n. 81/2015 non si applica infine ai rapporti di lavoro a carattere stagionale, intesi come quelli relativi ad attività che si svolgono ed esauriscono solo in determinati periodi dell'anno, in relazione a picchi di particolare intensità aventi carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo/formativo, condizionate dalle stagioni turistiche o dalla produzione a carattere stagionale, come eventualmente meglio individuate in sede di accordo di settore.

19. Le disposizioni del presente articolo conservano la loro validità fino ad eventuali modifiche del D.Lgs. n. 81/2015 che superino tali previsioni.



CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 38 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, ed è articolato, ai sensi delle fonti legislative e contrattuali vigenti, nel rispetto delle procedure di cui agli artt. 9 e 10 di questo CCPL. Sono confermati gli orari inferiori alle 36 ore quando sia previsto per determinate categorie da norme vigenti. In particolare, per il personale che effettua il lavoro in turni presso i centralini telefonici o presso i centri dove vengono utilizzati gruppi di macchine operatrici l'orario di servizio settimanale può essere ridotto di tre ore.



2. Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro è definita dall'organo competente secondo l'ordinamento dell'Ente, previa concertazione con le OO.SS..

3. L'articolazione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità:

a. utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro. I diversi sistemi di articolazione dell'orario possono anche coesistere;

b. ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali e annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali, nel rispetto del monte ore da effettuarsi entro i limiti di 24 ore minime e 45 ore massime settimanali, esclusivamente per il personale con orario a tempo pieno, previo accordo sindacale;

c. l'Amministrazione promuove la flessibilità dell'orario, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché, previo consenso del lavoratore interessato, in situazioni particolari che possano determinare un contenimento del lavoro straordinario;

d. in caso di adozione di un sistema di orario flessibile giornaliero, deve essere garantita la presenza in servizio di tutto il personale in determinate fasce orarie al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza. La flessibilità d'orario non potrà comunque determinare per il dipendente un debito mensile superiore alle quattro ore.

4. L'arco di distribuzione dell'orario non potrà eccedere le dieci ore giornaliere, fatte salve le turnazioni connesse all'attività di soccorso, di polizia locale e, previo accordo a livello aziendale, ai servizi infermieristici delle A.P.S.P., con riferimento a situazioni organizzative di carattere particolare e transitorio. E' possibile fare ricorso alla turnazione qualora altre tipologie di orario di lavoro non siano sufficienti a garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero. Si considera in turno il personale che si avvicenda, con criteri determinati, in modo da coprire a rotazione l'intera durata dell'orario di servizio; l'adozione dei turni può anche prevedere la parziale sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente. L'orario di lavoro è articolato in modo da garantire la copertura nell'arco delle ventiquattro ore nelle strutture di servizio alla persona in cui l'attività deve essere svolta per l'intera giornata.

5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo minimo di undici ore di riposo consecutivo per ogni periodo di ventiquattro ore. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il lavoratore deve beneficiare, di norma, di un intervallo per pausa, non retribuito né computato come orario di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e per l'eventuale consumazione del pasto.

6. Fermi restando gli accordi vigenti in materia, la durata della pausa pranzo può essere rideterminata in sede di contrattazione di settore e/o decentrata fino ad un limite minimo di 30 minuti.

7. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico o di altri mezzi equipollenti sotto la responsabilità del dirigente. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole Amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

8. Quando, per particolari esigenze di servizio, il dipendente svolga la propria attività in orari diversi da quelli ordinari è consentito che sia esonerato dal rispetto della presenza nelle fasce orarie obbligatorie. L'esonero dal rispetto della presenza nelle fasce orarie obbligatorie è consentito per:

a. attività programmata, richiesta da esigenze di servizio non ordinarie, prestata in orario che si discosti dal normale orario di lavoro del dipendente per non meno di due ore antecedenti l'inizio o susseguenti il termine dell'orario di lavoro stesso, comprensivo della pausa pranzo;

b. attività lavorativa prestata, in aggiunta a quella ordinaria svolta nella giornata, per almeno due ore nella fascia oraria notturna seguente la medesima giornata lavorativa;

c. prestazione lavorativa giornaliera di dodici ore.

9. In presenza di comprovate esigenze organizzative che richiedano lo svolgimento dell'attività in orari diversi da quelli ordinari, l'ente può consentire in via sperimentale, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, l'esonero temporaneo dal rispetto della presenza nelle fasce orarie obbligatorie del personale in servizio presso le strutture che hanno evidenziato tale necessità.

10. L'esonero dalla presenza nelle fasce orarie obbligatorie avviene:
- nella medesima giornata lavorativa, per l'attività di cui alla lett. a. del comma 8;
 - nella fascia oraria antimeridiana o pomeridiana della giornata lavorativa immediatamente successiva, per le attività aggiuntive prestate con le modalità di cui alle lettere b. e c. del comma 8, fino alla concorrenza delle ore prestate nella giornata precedente in aggiunta all'orario ordinario di lavoro. Viene comunque attribuita al dipendente l'indennità di servizio ordinario notturno o festivo o notturno/festivo, in relazione alla prestazione effettuata. Eventuali ore aggiuntive non compensate con l'esonero orario costituiscono lavoro straordinario.
11. L'esonero può essere escluso qualora ricorrano comprovate esigenze dell'Amministrazione.
12. I lavoratori genitori di portatori di handicap e i soggetti riconosciuti ai sensi della L. n. 104/92 hanno diritto ad essere impiegati con modalità di orario e in sedi che siano, tra quelle disponibili, le più idonee a facilitare l'assistenza ai congiunti; in particolare, hanno priorità nella scelta dell'orario a tempo parziale, della sede e del turno di lavoro.
13. Per il personale educativo degli asili nido, nel rispetto del limite di trenta ore settimanali di rapporto diretto educatore-bambino, l'orario di lavoro deve essere articolato in maniera da coprire l'intero arco di apertura degli asili nido. Le restanti ore costituiscono un monte da destinare, sulla base di accordi decentrati, all'organizzazione del lavoro, alla programmazione didattica, alla gestione sociale e all'aggiornamento professionale.

Art. 39

Pausa per assenza breve dalla sede di servizio

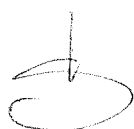
1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del decreto legislativo n. 66/2003 in materia di pausa giornaliera, il personale destinatario di questo CCPL può fruire di un periodo di pausa fuori sede per il recupero delle energie psico-fisiche della durata massima di 15 minuti. Tale pausa potrà essere fruita una sola volta nel corso della giornata lavorativa e compatibilmente con le esigenze di servizio. La pausa fruita fuori sede non è computata come orario di lavoro e sarà recuperata nell'ambito della flessibilità oraria mensile.
2. Le modalità di fruizione e di rilevazione della pausa di cui al comma 1 sono stabilite dagli enti in relazione alle esigenze tecniche dell'attività lavorativa. Salvo diverse indicazioni dell'Ente, la fruizione della pausa dovrà collocarsi tra le ore 9.00 e le ore 12.00. Nel caso in cui l'attività lavorativa si svolga solo in orario pomeridiano, la pausa potrà essere fruita non prima di 90 minuti dall'inizio della prestazione.
3. Rientra nella responsabilità del dirigente verificare l'osservanza delle disposizioni che saranno impartite a tutto il personale, anche ai fini disciplinari.
4. Entro un anno dalla sottoscrizione di questo CCPL le parti firmatarie si incontrano per valutare gli effetti della presente disposizione.



Art. 40

Deroga alle disposizioni in materia di riposo giornaliero

1. Nei servizi socio-assistenziali e sanitari del Comparto Autonomie locali nonché per le prestazioni rese dal personale impiegato presso la Centrale Unica di Emergenza e per il personale di polizia locale dei comuni, previo specifico accordo decentrato è possibile definire modifiche alla turnistica programmata (turni su 24 ore), realizzate con scambi di turni, anche in deroga allo stacco minimo obbligatorio di 11 ore tra un turno e l'altro, nel rispetto delle seguenti condizioni:
- a. le modifiche devono avvenire per rilevanti ragioni di carattere eccezionale e contingente, legate a motivi organizzativi o a esigenze personali dei dipendenti;
 - b. esse devono avvenire con il consenso degli interessati e nel rispetto del criterio di rotazione tra i dipendenti stessi ed avuto riguardo al bilanciamento di esigenze organizzative e personali;
 - c. lo scambio non può comunque determinare lo svolgimento di turni consecutivi da parte di un medesimo dipendente;



d. la durata minima dello stacco e le eventuali forme di compensazione per la riduzione del medesimo saranno definite in accordo decentrato in relazione ai modelli organizzativi dei singoli enti.

Art. 41

Riposo settimanale e giorni festivi

1. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo ogni sette giorni, che, di regola, deve coincidere con la domenica. Il riposo settimanale, oltre che per le attività individuate dal D.M. 22 giugno 1935 e s.m., può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica ed attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare o in servizi ed attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche, soddisfi interessi rilevanti della collettività ovvero sia di pubblica utilità.

2. Fermo restando che l'interruzione ordinaria del lavoro fra un turno ed un altro è di 24 ore + 11, e che comunque ciascuna interruzione non potrà essere inferiore a 30 ore, il calcolo del rispetto del suddetto limite è effettuato con riferimento a non più di quattro periodi di riposo consecutivi quale media rispetto a non meno di 140 ore complessive. Il periodo di calcolo della media può essere esteso, per particolari cicli di turnazioni, in sede di contrattazione decentrata. Nel caso in cui vi sia uno scambio di turno consensualmente richiesto dal personale interessato, l'interruzione non può essere inferiore a 24 ore e il relativo turno è escluso dal computo della media.

3. In caso di prestazione lavorativa straordinaria autorizzata in giornate festive, al dipendente spetta il riposo compensativo secondo le modalità sotto riportate. Dalla disciplina del presente comma è escluso il personale inserito in ordinari turni di lavoro che prevedano il servizio anche in giornate festive o in turni di reperibilità o che risulti destinatario di specifici accordi che regolano, anche parzialmente, la presente materia, che pertanto continua ad essere disciplinata secondo le previgenti modalità.

Il riposo deve essere concordato tra l'interessato e il responsabile del servizio e deve essere fruito entro i quindici giorni successivi alla maturazione del diritto. Il riposo compensativo è:

- obbligatorio nel caso in cui il dipendente non abbia già fruito durante la settimana di un giorno di riposo (non sono considerati riposi la malattia, le ferie, i recuperi o la fruizione di permessi). In tal caso oltre al riposo spetta anche una retribuzione per ogni ora intera prestata pari alla base di calcolo del lavoro straordinario di cui all'art. 94, comma 1. L'eventuale prestazione effettuata oltre l'ordinario orario giornaliero è considerata lavoro straordinario festivo o notturno/festivo;

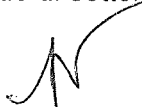
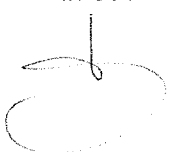
- facoltativo nel caso in cui il dipendente abbia già fruito durante la settimana di un giorno di riposo. In tal caso il riposo, dovuto per le ore effettivamente prestate, sarà alternativo alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo o notturno/festivo e all'eventuale compenso per chiamata fuori orario. In caso di fruizione del riposo verrà corrisposta la maggiorazione dell'indennità oraria prevista per il lavoro straordinario festivo o notturno/festivo.

4. Sono giorni festivi quelli riconosciuti dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 e successive modificazioni.

5. E' inoltre riconosciuta giornata festiva la festa del Santo Patrono del luogo ove ha sede l'ufficio. Qualora la festività del Santo Patrono cada sempre in giornata festiva, l'Amministrazione fissa permanentemente, in accordo con le organizzazioni sindacali, una giornata alternativa di congedo, a compensazione della festività non goduta.

6. Ai dipendenti delle Aziende pubbliche di servizi alla persona, del Centro per l'Infanzia della P.a.T. e al personale della polizia locale, inseriti in servizi che impongono una turnistica settimanale continua è garantito il recupero della festività infrasettimanale non goduta in quanto coincidente con il giorno di riposo. Salvo disposizioni di maggior favore in sede di accordo di settore, il recupero non spetta nell'ipotesi in cui la settimana lavorativa si articoli da lunedì a venerdì.

7. Le disposizioni del comma 1 potranno essere oggetto di modifica, per particolari necessità, in sede di accordo di settore.



Art. 42

Reperibilità

1. La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento e di recarsi immediatamente sul luogo di lavoro in caso di chiamata.
2. I turni di reperibilità non possono, di norma, superare la durata settimanale per ciascun dipendente, fermo restando l'obbligo dell'avvicendamento del personale addetto ai turni stessi.
3. Presso la Provincia autonoma di Trento il contingente di personale che può essere destinato a turni di reperibilità non può superare il 2% della dotazione organica complessiva.
4. La reperibilità del personale che presta servizi diretti alla persona presso le A.P.S.P. è regolata in accordo di settore nel rispetto dei seguenti principi:
 - a) non è previsto il coinvolgimento, salvo consenso del dipendente, del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, del personale con figli fino agli otto anni di età e del personale con carichi assistenziali;
 - b) l'istituto della reperibilità non trova applicazione presso gli enti che operano riduzioni di organico e comunque non può incidere sui parametri assistenziali.
5. Ai dipendenti comandati in servizio di reperibilità – di norma per non più di sette giornate al mese e di due fine settimana – compete un'indennità oraria di € 1,30. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Il turno di reperibilità ha durata non inferiore alle 12 ore. La frazionabilità in misura inferiore alle 12 ore è ammessa solo nei confronti dei dipendenti che sostituiscono personale assente inserito nei turni di reperibilità.
6. Qualora il dipendente svolga nell'anno un numero di ore retribuite in turni di reperibilità superiore a 504, la misura dell'indennità di reperibilità di cui al comma 5 è maggiorata del 25% a partire dalle ore successive.
7. Le prestazioni effettuate durante il turno di reperibilità sono considerate come lavoro straordinario, considerando a tali effetti il tempo di andata ed il rientro nell'abitazione per il tempo massimo di un'ora.
8. Qualora la reperibilità cada in un giorno festivo, e sempre che il dipendente venga chiamato in servizio, spetta allo stesso, in aggiunta al compenso orario di cui all'art. 41 (Riposo settimanale e giorni festivi), c. 3, per il servizio prestatato, un riposo compensativo pari alle ore di servizio prestate e comunque in misura non superiore ad una giornata; nel caso in cui il dipendente non abbia già fruito durante la settimana di un giorno di riposo, il riposo compensativo spetta per l'intera giornata.
9. Il compenso di cui al comma 7 è erogato anche per gli interventi effettuati da remoto da parte del dipendente in turno di reperibilità, limitatamente alle prestazioni che non necessitano di intervento sul luogo di lavoro. A tal fine l'Amministrazione individuerà la documentazione necessaria per comprovare l'effettivo svolgimento dell'attività.
10. Ai farmacisti comunali si applica, in luogo della reperibilità, la pronta disponibilità di cui all'articolo 18 del DPR n. 270/87 e s.m..
11. Fatto salvo quanto previsto dal presente articolo, in sede di accordo di settore potranno essere fissate disposizioni specifiche volte a regolare l'istituto della reperibilità.



Art. 43

Remunerazione prestazioni fuori orario

1. Gli enti strumentali della P.a.T. potranno individuare, con accordo decentrato, nell'ambito della distribuzione delle risorse della quota obiettivi specifici del F.O.R.E.G., modalità di remunerazione del personale adibito a prestazioni occasionali connesse all'effettuazione di interventi fuori orario indispensabili per il funzionamento della struttura dell'Ente. A tal fine le risorse destinate alla quota obiettivi specifici del F.O.R.E.G. dovranno essere opportunamente integrate.



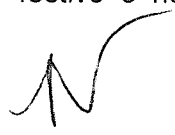
Art. 44
Chiamata fuori orario

1. Limitatamente ai casi in cui si verifichino circostanze imprevedibili, alle quali si deve far fronte con un intervento indifferibile, al dipendente che non sia in servizio, né in reperibilità, può essere richiesta una prestazione lavorativa straordinaria in ore tali da non configurare né una protrazione, né un'anticipazione programmata del normale orario di lavoro.
2. Rientrano in tali fattispecie le prestazioni di lavoro richieste in giornate non lavorative oppure in giornate lavorative, purché, in quest'ultimo caso, la chiamata si verifichi dopo che il dipendente ha lasciato il posto di lavoro.



Art. 45
Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario è espressamente autorizzato dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per eccezionali ed inderogabili necessità dell'Amministrazione il dipendente è tenuto a prestare servizio, con diritto al compenso per lavoro straordinario, salvo che sia esonerato per giustificati motivi.
4. Qualora l'effettuazione del lavoro straordinario comporti una prestazione lavorativa giornaliera superiore complessivamente alle dodici ore, è necessario l'assenso del dipendente interessato, tranne che nei casi di interventi urgenti per disastri, calamità naturali o per situazioni di emergenza eccezionali.
5. Gli Enti provvedono, con atto di organizzazione, a disciplinare il ricorso al lavoro straordinario mediante strumenti idonei quali budget di spesa o di prestazione.
6. Ciascun dipendente provinciale, del Consiglio provinciale e degli Enti strumentali può effettuare lavoro straordinario nel limite massimo di 240 ore annue. La Giunta provinciale può individuare, d'intesa con i medesimi, fino a 150 dipendenti ai quali potrà essere assegnato un contingente massimo non superiore ai limiti di legge. Il Consiglio provinciale può individuare fino a cinque dipendenti ai quali potrà essere assegnato un contingente massimo non superiore ai limiti di legge. Non si corrisponde il compenso per lavoro straordinario, bensì l'apposita indennità di cui all'articolo 14 del CCPL 1997 dei direttori, ai Segretari del Presidente e degli Assessori. Al dipendente è consentito, in alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, il recupero delle ore lavorate in eccedenza al normale orario, nel limite massimo di 150 ore annue.
7. Il lavoro svolto dai dipendenti in commissioni provinciali, su designazione provinciale, al di fuori del normale orario di lavoro, non è considerato ai fini del rispetto dei limiti di cui al presente articolo. Per il computo del lavoro straordinario prestato il dipendente dovrà produrre certificazione del segretario della commissione attestante la durata della seduta.
8. Per il personale dei Comuni e dei loro consorzi, delle Aziende pubbliche di servizi alla persona e delle Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006 le prestazioni straordinarie non possono superare il limite massimo individuale di 120 ore annue, che costituisce anche il limite massimo delle ore recuperabili, ed il limite massimo di spesa procapite non può superare le 55 ore annue. Il 50% del monte ore fatto oggetto di effettivo recupero da parte del dipendente con riposo compensativo eleva in pari misura il limite annuo individuale. In caso di esigenze eccezionali o per far fronte ad eventi urgenti ed imprevedibili, nonché per assistenza agli organi individuali e collegiali, il limite di cui sopra può essere, per determinati contingenti di personale e per periodi non eccedenti l'anno finanziario, elevato fino ad un massimo di 400 ore annue, fermo restando il limite massimo di spesa di 55 ore annue procapite.
9. In caso di compensazione con recupero orario riguardante il lavoro straordinario prestato in orario notturno o festivo o notturno/festivo al dipendente verrà corrisposta la differenza fra il



compenso orario per lavoro straordinario diurno senza maggiorazione e quella prevista rispettivamente per lavoro straordinario festivo o notturno e quello notturno/festivo.

10. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinari non prevedibili per calamità naturali, per interventi di solidarietà nazionali ed internazionali, per consultazioni elettorali, referendarie, per censimento, non concorre a determinare il limite massimo di spesa procapite, né i limiti individuali ed è finanziato fuori budget.

Art. 46 Banca delle ore

1. E' previsto il deposito di quote di lavoro straordinario e supplementare, secondo le regole stabilite dal presente contratto, in un conto individuale, dal quale si può attingere in base alle esigenze di tempo libero, a condizione che sia salvaguardato il funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e nell'erogazione congruente dei servizi previsti. Ai limiti massimi di recupero è possibile derogare qualora le esigenze di servizio lo consentano a seguito di accordi in sede di singola Amministrazione.

2. A livello di accordo decentrato saranno definite le modalità di applicazione del presente istituto.

Art. 47 Ferie



1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito di 32 o 36 giornate lavorative, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su cinque o sei giornate nella struttura in cui opera. Le ferie sono comprensive delle sei giornate di cui alla legge n. 937 del 23 dicembre 1977. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione.

2. L'Amministrazione, previa concertazione con le OO.SS. aziendali, può stabilire che due delle giornate di ferie siano fruite da tutto il personale, o da determinate categorie dello stesso, al fine di regolamentare chiusure di uffici in giornate non festive.

3. Nell'anno di assunzione o cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione ai dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero; il medesimo meccanismo vale anche per periodi di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.

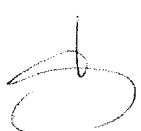
4. Le ferie sono un diritto irrinunciabile, non sono monetizzabili, salvo quanto previsto nei commi 11 e 12. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

5. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie autorizzati dal responsabile, entro il termine stabilito da ogni singola Amministrazione, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno – 30 settembre, autorizzandolo con tempestività rispetto alla presentazione della domanda e con congruo anticipo.

6. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per gravi motivi di servizio, il dipendente 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, per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

7. In caso di comprovate esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie potranno essere fruite entro, ma non oltre, il primo semestre dell'anno successivo.

8. La fruizione delle ferie può essere rinviata anche al secondo semestre dell'anno successivo, qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente ma a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati nei



precedenti commi 4 e 7. Trascorso il periodo stabilito ai citati commi 4 e 7, l'Amministrazione determina un piano ferie, sentito il dipendente.

9. 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, nonché in caso di fruizione dei permessi per lutto, purché il lavoratore abbia dato all'Amministrazione immediata e tempestiva informazione.

10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre il termine di cui ai commi 7 e 8.

11. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per comprovate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

12. Fatte salve eventuali previsioni a livello di accordo di settore, in caso di trasformazione di posti da tempo pieno a tempo parziale o viceversa i dipendenti dovranno fruire delle ferie maturate prima della trasformazione stessa. Qualora eccezionali esigenze di servizio o di carattere personale non ne consentano la fruizione entro il suddetto termine, l'Amministrazione può optare per una delle seguenti soluzioni:

a) far fruire le ferie residue al dipendente in termini di riproporzionamento equivalente alla quantità di tempo maturata nel precedente regime orario;

b) far fruire le ferie residue nel medesimo numero maturato nel precedente regime orario fatto salvo il debito o credito orario che si determina in tal modo nei confronti dell'Amministrazione, relativamente ai quali si procederà, rispettivamente, a liquidazione o a trattenuta monetaria. In quest'ultimo caso il dipendente ha comunque la possibilità di rinunciare alle ferie maturate, con accordo da sottoscrivere nelle forme e nei modi di cui all'art. 2113, ultimo comma, c.c..

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

14. Le ferie spettanti al dipendente assunto con contratto a tempo determinato vengono determinate in proporzione alla durata in mesi e giorni del contratto stesso. La trasformazione di cui al comma 13 non opera nei confronti dei dipendenti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 5 mesi.

Art. 48 Cessione di ferie

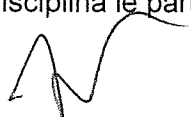


1. In attuazione dell'art. 1 della legge provinciale n. 7 di data 28 maggio 2018, i lavoratori a tempo indeterminato possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate e non fruite, eccedenti il periodo minimo legale di 4 settimane l'anno, a dipendenti dello stesso datore di lavoro e medesimo comparto contrattuale, di pari – o inferiore – categoria/livello di inquadramento e di pari – o inferiore – regime orario che abbiano necessità di assistenza di figli minori le cui particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti ovvero debbano fronteggiare gravi necessità personali e familiari. E' esclusa ogni forma di conguaglio anche di natura monetaria.

2. La regolamentazione del presente istituto per quanto riguarda le modalità di cessione e di fruizione delle ferie è demandata alla contrattazione decentrata per la Provincia e i suoi enti strumentali e agli accordi di settore per gli altri enti. Le modalità organizzative da definirsi in tali ambiti contrattuali, che potranno contemplare anche la gestione in forma associata dell'istituto regolato dal presente articolo, dovranno rispettare il principio dell'anonimato degli offerenti e dei richiedenti.

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

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



Art. 49 Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente sono riconosciuti permessi retribuiti per i seguenti casi, da documentare debitamente:

a. per matrimonio: 15 giorni, dei quali 14 da fruire consecutivamente entro 45 giorni dalla data della celebrazione del rito riconosciuto dall'ordinamento. Nel computo dei 15 giorni è compreso quello della celebrazione del rito;

b. partecipazione a concorsi o ad esami per il conseguimento di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento scolastico/universitario, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;

c. lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi per evento entro 7 giorni successivi al decesso. Tali permessi sono ridotti ad un giorno per parenti di terzo grado ed affini di secondo;

d. nel limite del 4% del personale in servizio, anche a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi, alla data del 1° gennaio di ogni anno e comunque con il minimo di una unità, 150 ore annue di permesso per studio e 50 ore annue di permesso per lo studio o il perfezionamento di una lingua straniera dell'Unione europea;

e. per donazione sangue: il giorno del prelievo; per donazione di midollo osseo: il tempo occorrente all'espletamento degli esami e dei prelievi previsti dalla vigente normativa;

f. per partecipazione ad operazioni elettorali e referendarie a livello europeo, nazionale, regionale, provinciale e comunale;

g. per richiamo alle armi;

h. per lo svolgimento di funzioni pubbliche, secondo i criteri e con le modalità previste dalle leggi vigenti;

i. per effettuare visite mediche specialistiche adeguatamente e debitamente documentate, o per manutenzione protesi (ivi compresa la manutenzione e consegna protesi presso laboratori tecnici specializzati), o per cure riabilitative presso strutture pubbliche o presso strutture private purché, in quest'ultimo caso, prescritte dal medico curante o da un medico specialista, nonché per il tempo strettamente necessario. Il tempo utilizzato per il viaggio dovrà essere dichiarato dal dipendente. Dette assenze non potranno superare le 36 ore annue. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite delle 36 ore viene derogato; la certificazione medica dovrà attestare la necessità della prestazione senza prognosi, restando impregiudicata la possibilità dell'Amministrazione di procedere a verifica tramite le strutture sanitarie pubbliche;

j. su autorizzazione dell'Amministrazione, per interventi di emergenza e in caso di incendi, disastri e calamità naturali, gli appartenenti ai Corpi dei Vigili del Fuoco volontari, al Corpo di soccorso alpino dei CAI-SAT e altri corpi con finalità analoghe limitatamente alla durata dell'intervento, purché il dipendente non sia già stato assegnato ad un servizio di emergenza da parte dell'Amministrazione.

2. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti per tutti gli eventi in relazione ai quali specifiche disposizioni di legge lo prevedano.

3. A domanda del dipendente sono concessi, nell'anno, dieci giorni lavorativi di permesso retribuito per gravi motivi personali o familiari, debitamente documentati, dei quali due (frazionabili anche ad ore) possono essere destinati all'accompagnamento a visite mediche specialistiche di parenti fino al secondo grado e affini di primo grado bisognosi di assistenza e/o di figli minorenni. Rientrano, in via esemplificativa, fra i gravi motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero (compreso il day hospital), per l'assistenza domiciliare post-ospedaliera ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato. L'eventuale diniego deve essere motivato per iscritto e la sussistenza di ferie residue non è ostativa alla fruizione da parte del dipendente dei permessi retribuiti regolati da questo comma.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono utili a tutti gli effetti.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità che non siano corrisposte per almeno 12 mensilità.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e s.m. non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie e la tredicesima mensilità. Tali permessi possono essere frazionati in ore giornaliere, non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari.

7. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n. 266, nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le Amministrazioni favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato.

8. La Provincia può concedere permessi retribuiti, fino a 6 giorni all'anno, trasformabili in monte ore, per partecipare ad attività di organizzazione del Circolo ricreativo dei dipendenti provinciali.

9. Il dipendente che debba assentarsi per partecipare, quale teste, ad udienze penali o per cause civili, ha diritto di usufruire del permesso per il tempo necessario ad effettuare la prestazione richiesta. Tale permesso retribuito non è concesso nell'ipotesi in cui il dipendente sia chiamato a testimoniare per motivi da ricondurre ad interesse proprio. Qualora il dipendente trasferito sia chiamato a testimoniare per fatti attinenti l'attività lavorativa prestata presso l'ente di provenienza, allo stesso compete il trattamento di missione per recarsi dalla nuova sede di lavoro al luogo della testimonianza, con oneri a carico dell'ente di origine.

10. I permessi di cui al presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato, limitatamente alla durata del rapporto di servizio, e sono riproporzionati alla durata del rapporto di lavoro per quanto riguarda le lettere b) ed i) del comma 1.

Art. 50 Diritto allo studio



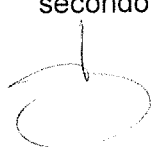
1. I permessi retribuiti per ragioni di studio nella misura di 150 ore annue individuali sono concessi per anno solare, per la frequenza, salvo diverso accordo con il datore di lavoro, anche con riferimento alla preparazione delle tesi di laurea, di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, para-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico. I permessi di cui al presente comma sono concessi altresì per la frequenza di corsi serali finalizzati al conseguimento dei predetti titoli di studio.

2. I dipendenti ammessi non possono superare il 4% del personale in servizio, anche a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi, con arrotondamento all'unità superiore. Nel caso in cui le domande superino il contingente previsto, l'Amministrazione garantisce la continuità ai dipendenti che avessero già usufruito del permesso studio nell'anno precedente, per lo stesso corso di studi per il quale tale permesso è richiesto e comunque fino al completamento del corso stesso.

Per le restanti domande sarà assegnato un punteggio in ordine decrescente ai seguenti titoli:

- 1) frequenza di corsi di scuola media inferiore;
- 2) frequenza di corsi di scuola media superiore e di qualificazione professionale in scuola statale, pareggiata o legalmente riconosciuta o in ogni caso abilitata al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico, da parte di personale che non sia già in possesso di un titolo di studio di valore superiore;
- 3) frequenza di corsi universitari per il conferimento del titolo di studio di laurea, laurea magistrale;
- 4) frequenza di corsi post-universitari per il conseguimento del titolo di studio di specializzazione, di corsi di perfezionamento scientifico e di alta formazione per il conseguimento di master universitari di primo e secondo livello; frequenza di corsi para-universitari, intendendosi per tali i corsi istituiti da Enti diversi dalle università, per l'ammissione ai quali è richiesto il diploma di scuola media superiore e che danno comunque luogo ad un diploma riconosciuto dall'ordinamento pubblico.

Qualora, in applicazione dei criteri sopra indicati, sussistano ancora situazioni di parità, è data precedenza ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato e in subordine secondo l'ordine decrescente di età.



3. Per gli enti con non più di 100 dipendenti a tempo indeterminato, nel caso in cui le domande superino il contingente del 4% del personale a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), ai fini dell'individuazione degli aventi diritto, vale l'ordine di precedenza in relazione ai titoli di studio individuati ai punti 1-2-3 e 4 del comma 2. A parità di precedenza tra i titoli di studio di cui al comma 2, sono preferiti coloro che:

- a. non hanno mai beneficiato del diritto;
- b. non hanno beneficiato del diritto nell'anno precedente;
- c. non beneficiano del diritto dal maggior numero di anni.

4. Qualora, in applicazione dei criteri indicati nel comma 3, sussistano ancora situazioni di parità, è data precedenza:

- a. ai dipendenti che frequentano l'ultimo anno di studi;
- b. ai dipendenti con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato e in subordine secondo l'ordine decrescente di età.

5. Relativamente ai corsi di lingue straniere (50 ore annue individuali), l'Amministrazione destina una quota parte, non superiore all'1% del monte ore scaturente dal 4% di cui al comma 2, per la partecipazione a corsi, al termine dei quali venga rilasciato apposito attestato certificante la frequenza e il superamento di un esame finale. Qualora le richieste non determinino l'utilizzo dell'intero monte ore, la parte residuale è resa disponibile per eventuali domande inevase per l'attività di studio di cui al comma 1.

6. La concessione del permesso studio ai dipendenti che frequentano l'università, dopo il primo anno di iscrizione, è subordinata al superamento di 15 crediti in ciascun anno solare, così come disciplinati dal D.M. 22.10.2004, n. 270.

7. La mancata frequenza dei corsi o il mancato superamento dei requisiti richiesti per la concessione del permesso, se non giustificati da reali motivi d'impedimento, comporta l'addebito delle ore fruite dal dipendente.

8. Non possono in ogni caso essere concessi permessi per più di dieci anni solari, né per più di cinque anni per lo studio delle lingue straniere. Per il calcolo si terrà conto anche dei periodi fruiti presso altri Enti da parte del personale transitato mediante processi di mobilità. Il permesso per studio non è concesso qualora sia richiesto per il conseguimento di un titolo di studio di grado corrispondente a quello già posseduto dal dipendente.

9. Le procedure per l'assegnazione dei punteggi, i criteri e le ulteriori modalità di applicazione di questo articolo saranno stabiliti dall'Amministrazione.

10. Per il personale dipendente del Consiglio provinciale i permessi retribuiti vengono concessi per un monte ore complessivo di 4 unità annue.

Art. 51

Tutela della maternità e della paternità



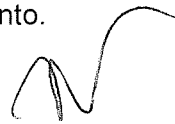
1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applicano il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, le successive modificazioni, nonché le integrazioni e le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, anche orari, per l'effettuazione di esami prenatali, corsi preparto organizzati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, accertamenti clinici, ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

3. Alle lavoratrici madri o ai padri lavoratori, anche genitori adottivi e affidatari, nonché ai soggetti di cui all'articolo 9 del citato d.lgs. in congedo di maternità o di paternità spetta l'intera retribuzione, compresa la partecipazione al Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale (F.O.R.E.G.). I periodi di congedo di maternità o paternità devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

4. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità post partum, anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi.

5. Il padre lavoratore ha diritto a due giorni di permesso retribuito in occasione della nascita del proprio figlio da fruire entro 15 giorni dall'evento.



6. In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d), D.Lgs. n. 151/2001 e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche al congedo di maternità nei casi di adozione e affidamento regolati ai commi 3, 10 e 15 di questo articolo.

7. Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del S.S.P. o con esso convenzionato attesti che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

8. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41 del d.lgs. n. 151/2001.

9. In caso di parto plurimo, il periodo di congedo parentale retribuito al 100% è raddoppiato.

10. Per ogni bambino ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro per congedo parentale – in via continuativa o frazionata – entro il limite complessivo di dieci mesi, elevabile a undici per il padre lavoratore qualora lo stesso abbia fruito di almeno tre mesi di congedo parentale anche non continuativi. In caso di fruizione frazionata, il calcolo retributivo comporta che siano aggiunti due ulteriori giorni non lavorativi ogni cinque giorni lavorativi di congedo parentale fruito frazionatamente per il personale il cui orario è articolato su cinque giorni, e un ulteriore giorno non lavorativo ogni sei giorni lavorativi di congedo parentale fruito frazionatamente per il personale il cui orario è articolato su sei giorni.

Il trattamento economico spettante durante il periodo di congedo parentale è il seguente:

a. entro i sei anni di vita del bambino: intera retribuzione (escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non sono corrisposte per almeno dodici mensilità) per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, se fruiti entro i tre anni di vita del bambino; il 30% della retribuzione per il restante periodo di congedo e copertura integrale degli oneri pensionistici;

b. dopo il compimento dei sei anni di vita del bambino e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino è garantita la copertura integrale degli oneri pensionistici;

c. dagli 8 ai 12 anni di vita del bambino è garantita la copertura integrale degli oneri pensionistici per i primi 6 mesi di congedo parentale fruito da ciascun genitore.

Tali modalità si applicano anche ai genitori adottivi ed affidatari entro i primi 12 anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'adozione o affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età.

La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo, nel rispetto dei termini previsti dal D.Lgs. 151/2001 e s.m., salvo i casi di oggettivo impedimento.

11. Per i primi sei mesi di congedo parentale fruito da ciascun genitore, il dipendente può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella a mezza giornata. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario teorico giornaliero del dipendente interessato e deve essere non frazionata e continua. E' esclusa la cumulabilità della fruizione oraria del congedo parentale con riposi per maternità o riposi orari giornalieri per assistere i figli secondo la disciplina del d.lgs. 151/2001. Il numero delle mezze giornate di congedo parentale deve essere tale da corrispondere a giornate intere nell'arco del mese di fruizione. Al congedo parentale disciplinato da questo comma si applicano le disposizioni già previste per il congedo a giornata intera.

Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano al personale delle qualifiche forestali, al personale del corpo permanente dei vigili del fuoco e al personale della polizia locale. Le disposizioni del presente comma si applicano al personale addetto a servizi pubblici essenziali a ciclo continuo sulla base di specifici accordi di settore e/o decentrati con finalità di conciliazione.

12. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del terzo anno, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto, per ogni anno di vita del bambino, ad un massimo di trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del S.S.P. o con esso convenzionato. Dal terzo all'ottavo anno

di vita del bambino tali assenze spettano complessivamente per entrambi i genitori nel limite di 10 giorni annui lavorativi non retribuiti, per la malattia di ogni figlio, con copertura pensionistica a carico dell'Amministrazione nei casi in cui non sia già prevista la contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 151/2001. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa alla fruizione dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto al congedo, che in tal caso non è retribuito con copertura previdenziale figurativa ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 151/2001. I permessi per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

13. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruite nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'articolo 49. I periodi di congedo di cui al comma 10 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi, ad eccezione dei primi trenta giorni di assenza retribuita, gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscono di periodi di congedo parentale ai sensi del comma 10 dovranno presentare una dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

14. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 7 del d.lgs. n. 151/2001, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute della madre lavoratrice, l'Amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al Titolo IV del d.lgs. n. 66/2003.

15. I genitori adottivi ed affidatari hanno diritto di fruire:

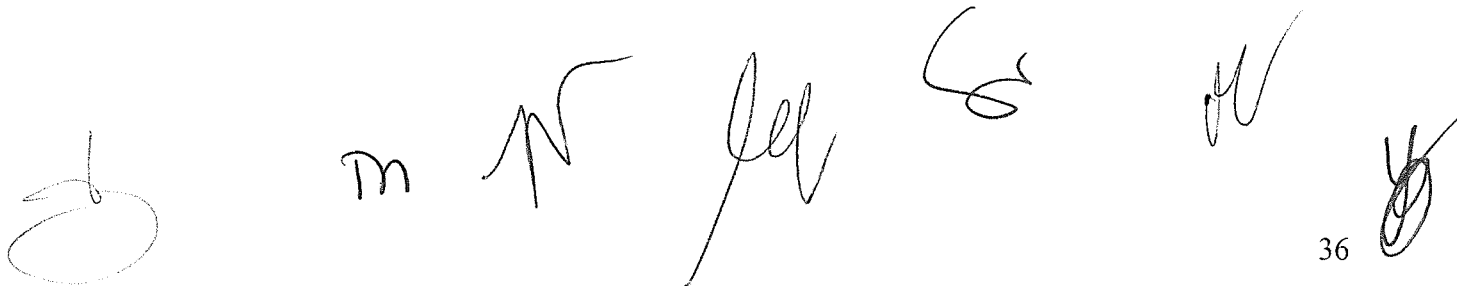
- a. del congedo di maternità e paternità secondo la disciplina prevista dagli artt. 26 e 31 del d.lgs. n. 151/2001;
- b. del congedo parentale di cui al comma 10;
- c. dell'aspettativa di cui al comma 17.

16. Alla dipendente con rapporto a termine, che si trovi in congedo di maternità in concomitanza con il servizio, viene applicato l'intero trattamento previsto per il personale a tempo indeterminato, compresi i primi 30 giorni di congedo parentale retribuiti al 100%, ad eccezione del comma 10 e del comma 17 del presente articolo, fatta salva l'applicazione del d.lgs. n. 151/2001. Alla dipendente con rapporto di lavoro a termine, dopo la cessazione dal servizio è assicurato il trattamento previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2001 ed è corrisposto dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del decreto stesso.

17. Entro il dodicesimo anno di età del bambino la madre lavoratrice o, in alternativa, il padre lavoratore ha diritto, a domanda, di usufruire di un'aspettativa non retribuita di dodici mesi, frazionabile in mesi o in periodi inferiori se in accordo con l'Amministrazione, applicando in tale ultimo caso il calcolo retributivo descritto al precedente comma 10. Per i Comuni fino a tre dipendenti in servizio, escluso il segretario comunale, viene garantita la frazionabilità minima in semestri, salvo la possibilità dell'Amministrazione di concedere la frazionabilità per periodi inferiori.

18. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre di minore con handicap in situazione di gravità accertata, ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ha diritto al prolungamento fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino del congedo parentale, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

19. Il diritto di assentarsi per congedo parentale di cui all'art. 32 del d.lgs. n. 151/2001, così come integrato dal presente articolo, e la relativa retribuzione sono riconosciuti anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by the initials 'm', 'N', 'del', 'G', 'M', and a final signature on the far right. The page number '36' is printed in the bottom right corner.

Art. 52

Aspettative personali e familiari non retribuite e cumuli di aspettative

1. I dipendenti possono, a domanda, fruire di aspettative non retribuite fino a tre anni, frazionabili in trimestri, o in periodi inferiori (minimo 1 mese) se in accordo con l'Amministrazione, per assistere familiari di 1° o 2° grado o conviventi vittime di malattie gravi o di stati fisici di grave debilitazione, ove venga certificato il bisogno di assistenza continua.
2. Oltre che per le fattispecie di cui al comma 1 il dipendente può essere collocato in aspettativa non retribuita, a domanda, fino ad un anno in un quinquennio per gravi ragioni personali o familiari.
3. Al personale può essere concessa un'aspettativa non retribuita per la durata massima di un anno, ripetibile una sola volta nel corso della carriera, per studi e ricerca. Questa aspettativa è concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, quando siano stati prestati almeno cinque anni di attività presso l'Amministrazione e dalla medesima vanno comunque dedotti i permessi concessi per diritto allo studio.
4. A discrezione dell'Amministrazione può essere concessa un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno, ripetibile una sola volta nel corso della carriera e frazionabile in periodi non inferiori a mesi due, per motivi personali anche non rientranti tra quelli indicati ai commi precedenti, ma comunque non riconducibili a qualsiasi attività lavorativa.
5. Tutti i periodi di aspettativa regolati ai commi precedenti si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i tre anni nel quinquennio precedente.
6. I dipendenti possono essere altresì collocati in aspettativa non retribuita, per un periodo massimo di dodici mesi, per realizzare l'esperienza di una attività lavorativa alternativa, ivi compreso l'avvio di attività professionali e imprenditoriali. L'aspettativa è concessa dall'amministrazione tenuto conto delle esigenze organizzative e previo esame della documentazione prodotta dall'interessato in relazione a eventuali profili di incompatibilità.
7. I dipendenti devono informare l'Amministrazione con congruo anticipo dell'aspettativa e comunicare un mese prima di ogni scadenza la volontà di proseguire l'aspettativa. L'Amministrazione può consentire di ridurre la durata dell'aspettativa richiesta qualora cessi la causa per cui era stata concessa o per gravi motivi.
8. I periodi trascorsi in aspettativa non retribuita riducono proporzionalmente le ferie e non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.
9. Le aspettative sono accordate a tempo pieno, a tempo parziale, in modo frammentato o nella forma di credito di tempo, secondo modalità da stabilirsi fra Amministrazione e lavoratore.
10. Il dipendente, in caso di assenza prolungata, è reintegrato dall'Amministrazione anche in attività diversa da quella d'origine, pur nel rispetto della categoria e del profilo professionale di appartenenza.

Art. 53

Congedi per le donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del d. lgs. n. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta al datore di lavoro - corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 - con un preavviso non inferiore a sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto per il congedo di maternità dall'art. 51 del presente contratto.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.

5. Nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1 la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella a mezza giornata.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, secondo quanto previsto dall'art. 28 del presente contratto. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'amministrazione di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua area o categoria.
8. I congedi di cui al presente comma possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 52 per un periodo di ulteriori trenta giorni.

Art. 54

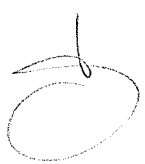
Aspettativa per studio e ricerca scientifica

1. Il personale tecnico addetto ad attività di ricerca può recarsi, a domanda o nell'ambito di progetti di ricerca cui partecipi la Fondazione, con o senza il riconoscimento della retribuzione a carico dell'Amministrazione di appartenenza, presso Istituti o Laboratori esterni, nonché presso Istituzioni internazionali e comunitarie, per motivi di studio o di ricerca scientifica, dei quali la Fondazione riconosca l'utilità. Il servizio presso terzi o l'aspettativa non possono avere durata superiore a quattro anni nel decennio.
2. I periodi di servizio presso terzi o di aspettativa di cui al comma precedente devono essere richiesti dal dipendente con domanda contenente l'indicazione dei motivi dell'attività di studio e ricerca scientifica che intende svolgere e sono concessi dall'Amministrazione di appartenenza, previa valutazione dell'interesse della Fondazione, compatibilmente con le esigenze di servizio e di ricerca.
3. I periodi di servizio disciplinati dal presente articolo per motivi di studio o di ricerca scientifica, qualora retribuiti, sono validi a tutti gli effetti. Durante tali periodi il dipendente mantiene il normale trattamento economico, fatta eccezione per le indennità di carattere particolare, salvo che non usufruisca di trattamento economico da parte degli Istituti o laboratori esterni o da parte delle istituzioni internazionali o comunitarie.
4. Il dipendente mantiene il normale trattamento economico anche qualora benefici solo di borse di studio, di premi o di contributi complessivamente di importo inferiore al trattamento di trasferta all'estero, ovvero ciò sia previsto da accordi con istituzioni internazionali o comunitarie. Quando la retribuzione corrisposta al dipendente da detti Istituti o Laboratori risulti invece superiore al trattamento di trasferta all'estero ma l'eccedenza rispetto a detto trattamento risulti inferiore alla retribuzione dovutagli dall'Istituto, al personale stesso può essere concesso un assegno di importo pari alla differenza tra i due trattamenti.
5. Permane a carico dell'Amministrazione e del personale nei limiti delle rispettive quote, il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali previsti dalle vigenti disposizioni in materia, nell'ipotesi di congedo per motivi di studio senza assegni.

Art. 55

Permessi non retribuiti

1. Sono concessi dal responsabile della struttura operativa, nel limite di cinque giorni annui, permessi non retribuiti per la partecipazione a concorsi in qualità di esperti. Permessi non retribuiti sono concessi nel limite di quindici giorni annui per motivi personali. In presenza di comprovate ragioni tecnico-organizzative la fruizione di tali permessi potrà essere differita. In caso di domande riferite a periodi concomitanti sarà seguito il criterio della rotazione.



2. Ai tutori volontari per minori sono concesse, a domanda, n. 4 giornate l'anno di permesso non retribuito, trasformabili in monte ore, per la partecipazione alle udienze in tribunale o per altre necessità legate all'incarico.

3. I permessi disciplinati da questo articolo non sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

Art. 56 **Permessi brevi**

1. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del responsabile della struttura. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.

2. Per consentire al responsabile della struttura di valutare la possibilità di concedere il permesso nonché di adottare le misure ritenute necessarie per garantire la continuità del servizio, la richiesta del permesso deve essere effettuata in tempo utile e, comunque, non oltre un'ora dopo l'inizio della giornata lavorativa, salvo nei casi di particolare urgenza o necessità, valutati dal responsabile di struttura medesimo.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate nell'ambito del monte orario mensile e comunque entro il mese successivo secondo modalità individuate dal responsabile della struttura; in caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Art. 57 **Assenze ingiustificate**



1. Salvo quanto stabilito in materia disciplinare, le giornate di assenza ingiustificata riducono le ferie, non sono computate ai fini della progressione giuridica ed economica e agli effetti previdenziali e di quiescenza.

Art. 58 **Assenze per malattia**

1. Il dipendente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente l'episodio morboso in corso.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso dall'Amministrazione di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità di servizio.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Amministrazione procede all'accertamento sanitario delle condizioni di salute del lavoratore per il tramite dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari ai sensi delle vigenti disposizioni, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro.

4. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, ai fini del presente articolo sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dall'Azienda provinciale per i servizi sanitari, dall'ASL o da struttura convenzionata. Al fine della verifica della sussistenza dei requisiti per l'accertamento della grave patologia le amministrazioni destinatarie del presente CCPL si avvalgono dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari.

In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera retribuzione prevista dal comma 8, lettera a). Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli effetti della tubercolosi.



5. Il dipendente affetto da malattie gravi di cui al comma 4 ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta al periodo massimo di comporto previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo, di un anno di aspettativa, frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

6. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso che, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

7. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 nonché dal comma 5 del presente articolo, non riducono proporzionalmente le ferie e sono computati ai fini della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

8. La retribuzione spettante al dipendente assente per malattia è la seguente:

a. intera retribuzione fondamentale mensile, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi dodici mesi di assenza; in tale periodo sono computati la giornata del sabato, anche nei casi in cui l'orario di lavoro settimanale sia articolato su cinque giorni, nonché i giorni festivi che ricadono all'interno dello stesso;

b. 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

9. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata alla struttura di appartenenza tempestivamente e, comunque, non oltre l'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, con l'obbligo di redazione del relativo certificato medico, qualora l'assenza si protragga oltre i due giorni lavorativi, entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza. Eventuali ritardi nelle comunicazioni da parte del medico non sono imputabili al lavoratore.

In caso di continuazione il certificato deve essere redatto entro il primo giorno lavorativo non giustificato. Nel caso in cui i due giorni lavorativi di assenza siano intervallati da una festività e/o riposo, l'assenza del secondo giorno lavorativo deve essere comunque documentata entro la medesima giornata. In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, l'Amministrazione ha la facoltà di chiedere al dipendente, per un periodo successivo da indicare nella comunicazione, la documentazione della malattia fin dal primo giorno di assenza. Non è considerata malattia l'assenza antecedente la presentazione in servizio ritardata rispetto all'orario di lavoro giornaliero. In presenza di due assenze per malattia consecutive, con la prima che termina il venerdì o il sabato (a seconda che la settimana lavorativa sia articolata su cinque o sei giornate) e la seconda che inizia il lunedì, la domenica intercorrente e i giorni non lavorativi per il personale turnista e in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale settimanale sono considerati assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.

10. A decorrere dall'1 gennaio 2018 i controlli relativi all'assenza per malattia del personale destinatario di questo CCPL avvengono secondo la disciplina e le modalità previste dall'art. 48 bis della legge provinciale n. 7/1997, come introdotto dall'art. 10, comma 10, della l.p. n. 9/2017.

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

12. Il dipendente assente per malattia, ancorché formalmente autorizzato in via generica dal medico curante ad uscire dall'abitazione, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Amministrazione, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. 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 dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. L'inosservanza della reperibilità nelle fasce orarie per l'effettuazione di visite mediche non può comunque considerarsi giustificata qualora il dipendente non comprovi l'urgenza della stessa per sopravvenuta necessità assoluta ed indifferibile, a meno che lo stesso non attesti l'impossibilità di effettuare la visita in orari diversi. Qualora il lavoratore risulti assente alla visita di controllo senza giustificato motivo decade dal diritto a qualsiasi retribuzione per l'intero periodo sino a 10 giorni e

nella misura della metà per l'ulteriore periodo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

13. Nei confronti del personale di cui ai commi 4 e 5, autorizzato dal medico curante ad uscire dall'abitazione, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 11 e 12 del presente articolo.

14. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a) e b), del presente articolo, compresi gli oneri inerenti. In caso di omessa comunicazione o di indisponibilità a fornire la collaborazione indispensabile per consentire all'Amministrazione di far valere presso il terzo responsabile i propri diritti patrimoniali, il lavoratore è sanzionabile sul piano disciplinare con la multa, fatti salvi gli obblighi risarcitori.

15. Le assenze per malattia del personale turnista non determinano crediti o debiti orari.

Art. 59

Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione, predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di esecuzione del progetto:

a. concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate. Tale periodo non è utile ai fini della maturazione delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di previdenza e di quiescenza. L'Amministrazione può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;

b. concessione di permessi orari o giornalieri non retribuiti per la durata del progetto;

c. utilizzazione strettamente temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali, se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come efficace supporto della terapia in atto.

2. L'Amministrazione dispone l'accertamento della idoneità al servizio per il personale di cui al comma 1, secondo le disposizioni di cui all'art. 63, qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

Art. 60

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta a infortunio sul lavoro il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione, comprensiva della produttività, senza decurtazione per le assenze, della tredicesima mensilità e delle indennità fisse e continuative. Le relative indennità previste a carico dell'INAIL per il periodo di infortunio sono acquisite dal datore di lavoro.

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione per tutti i periodi di conservazione del posto.

3. Per l'infermità riconosciuta dipendente da causa di servizio sono a carico dell'Amministrazione le spese di cura non sostenute da Enti assistenziali, comprese quelle per ricoveri in Istituti sanitari e per protesi, nonché un equo indennizzo per la perdita dell'integrità fisica subita dal dipendente. Per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio dell'infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per il rimborso delle spese di cura si rinvia agli artt. 61 e 62.

4. Nel caso di responsabilità di terzi, si richiama la comunicazione di cui all'art. 58, comma 14.

Art. 61
Infermità dipendente da causa di servizio

1. Ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 60, commi 2 e 3, del presente contratto il dipendente che abbia riportato delle infermità, per farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio deve, entro sei mesi dalla data in cui si è verificato l'evento dannoso o da quella in cui ha avuto conoscenza dell'infermità, presentare domanda all'Amministrazione, indicando specificatamente la natura dell'infermità, le circostanze che vi concorsero, le cause che la produssero e, ove possibile, le conseguenze sull'integrità fisica.
2. La disposizione di cui al comma precedente si applica anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro purché la domanda sia proposta entro i termini ivi previsti.
3. La domanda può essere presentata negli stessi termini anche dagli eredi del dipendente o del pensionato deceduto.
4. L'Amministrazione procede d'ufficio quando risulti che un proprio dipendente abbia riportato gravi lesioni per certa o presunta ragione di servizio o abbia contratto infermità nell'esporsi per obbligo di servizio a straordinarie cause morbifiche e dette infermità siano tali che possano, anche col tempo, divenire causa di invalidità o altra menomazione dell'integrità fisica.
5. L'Amministrazione, ricevuta la domanda oppure d'ufficio se è venuta a conoscenza dell'evento, provvede ad effettuare tutte le indagini ed a raccogliere tutti gli elementi idonei a provare la natura dell'infermità, la connessione di questa con il servizio, nonché tutte le altre circostanze che precedettero, accompagnarono e seguirono il sorgere della infermità.
6. La dipendenza da causa di servizio dell'infermità deve essere accertata mediante visita medica collegiale da effettuarsi presso l'Azienda provinciale per i servizi sanitari; durante la visita collegiale il dipendente può farsi assistere da un medico di sua fiducia, purché ne faccia domanda e si assuma la relativa spesa. Il giudizio medico legale reso è definitivo.
7. Il collegio medico redigerà apposito verbale, da cui dovrà risultare, oltre all'eventuale accertamento della dipendenza dell'infermità da causa di servizio, anche, ai fini dell'equo indennizzo, se l'infermità abbia prodotto nei confronti del dipendente una menomazione all'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A e B annesse al D.P.R. 23 dicembre 1978, n. 915, come sostituite con D.P.R. 30 dicembre 1981, n. 834 e successive modificazioni.

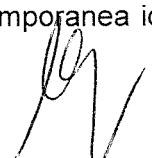
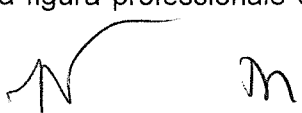
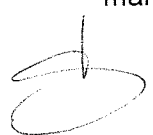
Art. 62
Equo indennizzo



1. Al personale della polizia locale si applica l'istituto dell'equo indennizzo ai sensi del D.L. 20.2.2017, n. 14.

Art. 63
Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fuori dalle assenze per infortunio e infermità disciplinate dagli artt. 60 e 61, l'Amministrazione ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte di Enti pubblici ed Istituti specializzati di diritto pubblico.
2. Nei confronti del dipendente riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al precedente comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni della figura professionale di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze delle strutture amministrative, per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse, anche se rientranti tra quelle di una figura professionale di categoria e/o livello inferiore. In quest'ultimo caso, il dipendente conserverà quanto ha maturato per anzianità e la differenza di retribuzione tra le categorie e/o livelli sarà computata nel maturato. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a categoria e/o livello superiore.
3. Nell'ipotesi di pronuncia medico-legale di inidoneità temporanea allo svolgimento delle mansioni della figura professionale di appartenenza e di contemporanea idoneità conservata per



altre mansioni, l'Amministrazione valuta un'utile ricollocazione del dipendente, a domanda, nella figura professionale relativa alle mansioni che il medesimo dipendente è stato giudicato in grado di svolgere, con gli effetti giuridici ed economici come regolati al precedente comma 2. Qualora il dipendente non richieda una ricollocazione professionale oppure, nonostante la richiesta, non sia possibile attuare la ricollocazione stessa, l'Amministrazione può concedere al dipendente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza.

4. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia stato dichiarato totalmente e permanente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto all'art. 58, comma 6.

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

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

Art. 64 **Inidoneità fisica autisti**

1. Gli autisti sono adibiti ad altre mansioni al compimento del cinquantacinquesimo anno di età, qualora non risultino idonei allo svolgimento delle mansioni di autista a seguito di apposita visita medica da effettuarsi con periodicità non superiore a due anni.

Art. 65 **Mensa**



1. Il dipendente ha la possibilità di usufruire, qualora ricorrano le condizioni del comma 4, sia del servizio sostitutivo di mensa, erogato tramite buono pasto cartaceo o buono pasto elettronico, che del servizio diretto di mensa.

2. L'importo riconosciuto per il servizio sostitutivo di mensa, realizzato tramite buono pasto elettronico, nonché le spese sostenute per ciascun pasto, è pari ad € 6,00. L'eventuale maggior costo è a carico del dipendente. L'Ente provvede al pagamento interamente a proprio carico del costo dei pasti consumati dal dipendente nell'ambito del servizio diretto di mensa, fino a concorrenza dell'importo del buono pasto elettronico.

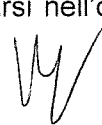
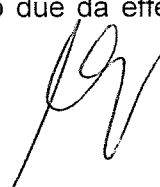
3. L'importo di cui al comma 2 è usufruibile dal dipendente sia nel caso di prestazione resa nella sede di servizio che fuori sede di servizio, qualora autorizzata. Nel caso di missioni inferiori alle 8 ore, il dipendente può fruire, su disposizione del responsabile, del rimborso dei pasti o della corresponsione della somma forfetaria di cui all'art. 5 "Rimborso forfetario del pasto" dell'Allegato E/8 "Disciplina dei viaggi di missione" per l'importo di € 9,00, qualora non possa usufruire del servizio sostitutivo di mensa. Il servizio sostitutivo di mensa è fruibile anche dal personale delle squadre speciali della manutenzione stradale.

4. Ha diritto di fruire dei servizi di cui al comma 1 il personale che presti effettivo servizio alle seguenti condizioni:

a) con l'orario di lavoro articolato sull'intera giornata, con intervallo obbligatorio per il pranzo (la prestazione minima giornaliera è fissata in tre ore, delle quali almeno due da effettuarsi nell'orario antimeridiano ed una nell'orario pomeridiano);

b) con orario di lavoro ridotto (part-time):

b1) nelle giornate in cui vengono effettuati i rientri pomeridiani, dovuti sia all'articolazione di orario scelta che alla prestazione di lavoro straordinario richiesta dal dirigente, con prestazione minima giornaliera di tre ore, delle quali almeno due da effettuarsi nell'orario antimeridiano ed una nell'orario pomeridiano,



- b2) nelle altre giornate non rientranti nell'ipotesi descritta alla lettera b1), con prestazione lavorativa continuativa di durata minima di 6 ore;
- c) con orario di lavoro continuato od articolato in turni con durata minima di 6 ore. La consumazione del pasto dovrà avvenire al di fuori dell'orario di lavoro. Nel caso in cui la prestazione di lavoro giornaliera risulti inferiore a 6 ore (per la fruizione dei recuperi o permessi) il personale interessato non avrà diritto a fruire dei servizi di mensa.
5. Ai dipendenti degli Enti sprovvisti del servizio di mensa o di convenzione per il servizio alternativo è rimborsato il costo sostenuto per l'acquisto del pasto nel limite di cui al comma 2, purché la documentazione a supporto sia coerente con l'orario e la fruizione del pasto stesso.
6. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano a tutto il personale, ivi incluso quello tenuto, per disposizioni di servizio, a consumare il pasto usufruendo dei servizi di mensa apprestati dall'Ente.
7. Sono confermate le disposizioni concernenti la gratuità del pasto per il personale del Corpo permanente dei Vigili del fuoco nonché degli operatori dei servizi antincendi, che fruisca del pasto stesso in orario di lavoro.
8. Il personale addetto ai servizi di cucina nonché il personale al quale sia richiesto l'esercizio di funzioni di vigilanza e/o assistenza durante la consumazione dei pasti, usufruirà degli stessi a titolo gratuito presso la mensa della struttura. Per il restante personale la fruizione avviene al di fuori dell'orario di lavoro secondo le modalità previste dal comma 6 dell'art. 38 del presente CCPL nei limiti del valore del buono pasto e fatti salvi accordi decentrati di miglior favore.
9. Le modalità per usufruire del servizio e le regole relative all'utilizzo dei buoni pasto sono stabilite in sede di contrattazione decentrata.
10. Qualora il servizio si svolga su tre turni, è riconosciuto un secondo buono pasto purché l'ultimo rientro abbia durata minima di due ore. L'Amministrazione individua le prestazioni lavorative che, terminando nelle ore serali, danno diritto nella giornata alla fruizione del secondo buono pasto.
11. La consumazione del pasto può avvenire prima dell'inizio del turno purché lo stesso inizi entro le ore 20,00 e non oltre le ore 22,00.

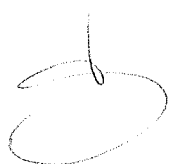
Art. 66 Incarichi aggiuntivi



1. L'Amministrazione può conferire direttamente al proprio personale incarichi per lo svolgimento di attività di docenza nell'ambito di iniziative di formazione organizzate dalla Provincia, sia nel caso in cui le stesse siano rivolte al personale provinciale che all'utenza esterna.
2. La Giunta provinciale stabilisce l'ammontare di eventuali compensi connessi allo svolgimento da parte dei dipendenti dei suddetti incarichi, nonché all'esercizio di funzioni previste per legge e non rientranti nei normali compiti d'ufficio, quali l'incarico di commissario ad acta e le attività ispettive svolte nell'interesse della Provincia presso altre Amministrazioni.

Art. 67 Disposizioni particolari per il personale provinciale messo a disposizione

1. Nei confronti del personale provinciale messo a disposizione di società controllate dalla Provincia continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di stato giuridico ed economico previste dai contratti collettivi provinciali di lavoro nel tempo vigenti.
2. Al fine di un ottimale coinvolgimento del personale assegnato ai sensi del comma 1 alla realizzazione degli obiettivi e/o programmi delle società controllate, le stesse, previa intesa con il Dipartimento competente in materia di personale della Provincia, possono incrementare l'ammontare dei budget destinati contrattualmente al finanziamento del trattamento accessorio del personale (quali ad es. quote produttività, indennità per area direttiva, ecc.) e/o prevedere limiti individuali più elevati.



3. Le disposizioni di cui al comma 2 si applicano anche nei confronti del personale messo a disposizione delle aziende per il turismo istituite ai sensi dell'art. 9 della legge provinciale 11 giugno 2002, n. 8 e presso altri enti istituiti dalla Provincia.

Art. 68

Incarichi aggiuntivi per il personale provinciale messo a disposizione della Fondazione E.Mach

1. Al personale della Provincia autonoma di Trento messo a disposizione della Fondazione E.Mach possono essere conferiti dalla Fondazione stessa incarichi di docenza e/o di supporto alla didattica nell'ambito di corsi di livello universitario organizzati direttamente dalla Fondazione o tramite la collaborazione con università e/o enti esterni (per i quali, in tale ultimo caso, i compensi sono erogati direttamente dalla Fondazione sulla base di apposite convenzioni ed intese), articolati nelle seguenti tipologie:

- incarichi di docenza con didattica frontale:

1. insegnamento nell'ambito di corsi universitari formalmente istituiti;
2. attività di insegnamento integrativa alla didattica frontale (seminari, lezioni specialistiche);

- incarichi di supporto alla didattica che prevedano:

1. attività di assistenza al docente incaricato, durante le lezioni;
2. attività di preparazione materiale o campioni, fuori dalle ore di lezione.

2. La Fondazione E.Mach può altresì conferire al personale di cui al comma 1:

- incarichi di docenza e/o di supporto alla didattica in altri corsi di istruzione, di formazione e di alta formazione del Centro di Istruzione e Formazione della Fondazione stessa;

- incarichi di docenza nell'ambito di iniziative di formazione organizzate dalla Fondazione stessa, sia nel caso in cui le stesse siano rivolte al personale provinciale che alle dirette dipendenze della Fondazione.

Art. 69

Modalità di svolgimento e compensi per gli incarichi



1. Gli incarichi aggiuntivi conferiti da parte della Fondazione E.Mach ai sensi del precedente art. 68 rientrano nell'attività di servizio.

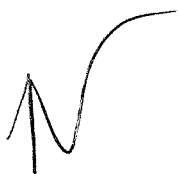
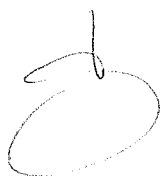
2. La Fondazione E. Mach stabilisce, d'intesa con il Dipartimento della Provincia autonoma di Trento competente in materia di personale, l'entità dei compensi connessi allo svolgimento degli incarichi di cui al comma 1 in misura omogenea con il corrispondente personale alle dirette dipendenze della Fondazione, entro il limite complessivo annuo di € 18.000,00.

Art. 70

Incarichi esterni al rapporto di lavoro

1. In alternativa all'attribuzione degli incarichi aggiuntivi descritti al precedente art. 68 e previo accordo con i dipendenti interessati, resta ferma per la Fondazione E.Mach la possibilità di attribuire al personale provinciale messo a disposizione incarichi esterni all'attività di servizio.

2. In tal caso gli incarichi non rientrano nel rapporto di lavoro e i compensi vengono stabiliti al momento dell'incarico e non rientrano nella retribuzione.



CAPO IV CESSAZIONE DEL RAPPORTO E TRASFERIMENTI

Art. 71

Estinzione del rapporto 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 già disciplinati dagli artt. 58, 60 e art. 6 Allegato N), ha luogo:
 - a. al compimento dei limiti di età o di servizio previsti dalle norme di legge;
 - b. per dimissioni del dipendente;
 - c. per recesso dell'Amministrazione;
 - d. per decesso del dipendente.
2. Di norma almeno sei mesi prima della messa in quiescenza l'Amministrazione fornisce comunicazione per iscritto al dipendente interessato.

Art. 72

Obblighi delle parti

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per recesso del dipendente, quest'ultimo deve darne comunicazione per iscritto all'Amministrazione, rispettando i termini di preavviso di cui all'art. 73.
2. Nei casi di risoluzione del rapporto ad iniziativa dell'Amministrazione, quest'ultima è tenuta a specificarne i motivi e a rispettare i termini di preavviso, salvo nei casi disciplinati dall'art. 6 Allegato N) e dal successivo comma 3.
3. Nel caso di cessazione per compimento dei limiti di età o di servizio, la risoluzione del rapporto è preceduta da comunicazione scritta dell'Amministrazione ed opera di norma dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista o di raggiungimento dell'anzianità massima di servizio.
4. In caso di decesso del dipendente, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dall'art. 2121 c.c..
5. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dall'Amministrazione anche nei casi di risoluzione del rapporto previsti dall'art. 58 del presente contratto.

Art. 73

Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di licenziamento senza preavviso, il recesso dal rapporto deve avvenire con preavviso o con corrispondenza dell'indennità sostitutiva dello stesso. I relativi termini sono fissati come segue:
 - 4 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria D;
 - 3 mesi per i dipendenti inquadrati nella categoria C;
 - 2 mesi per i dipendenti inquadrati nelle categorie A e B.
2. I termini di preavviso decorrono dal ricevimento della lettera di licenziamento o di dimissioni.
3. In caso di dimissioni del dipendente i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
4. La parte che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità di importo pari alla retribuzione di cui all'art. 93, per il mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto da essa dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato, senza pregiudizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. E' facoltà della parte che riceve la disdetta risolvere il rapporto di lavoro sia all'inizio sia durante il preavviso, con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 4.
6. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c..
7. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso.
8. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità a tutti gli effetti.

Art. 74 Trasferimenti

1. Il trasferimento del dipendente da una sede all'altra al di fuori della stessa città potrà essere disposto in presenza di comprovate ragioni tecniche, organizzative o produttive.
2. Il trasferimento può anche essere disposto quando la permanenza del dipendente in una sede sia in contrasto con l'interesse del servizio.
3. Nella scelta del dipendente da trasferire, si deve tener conto, oltre che delle esigenze di cui al comma 1, delle condizioni di famiglia e di salute, di eventuali necessità di studio del dipendente e dei suoi figli, dell'anzianità di servizio, nonché del servizio già prestato in sedi disagiate.

CAPO V ATTUAZIONE DELLA MOBILITA' INTER-ENTI E MESSA IN DISPONIBILITA' DEL PERSONALE IN ESUBERO

Art.75 Ambito della disciplina

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 8 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, dal D.P.G.P. 6 giugno 2000, n. 10-28/Leg. e dall'art. 5 della legge regionale 19 maggio 1999, n. 10, con il presente accordo vengono disciplinati criteri, modalità e termini per l'attuazione della mobilità del personale da e verso la Provincia autonoma di Trento e i suoi Enti strumentali, gli Enti locali firmatari del CCPL e altri Enti, in condizione di reciprocità, nel rispetto di quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.
2. Ai fini del presente accordo negli articoli a seguire le Amministrazioni firmatarie saranno indicate con il termine generale di Amministrazione.
3. L'adesione ai processi di mobilità volontaria da parte del personale della Regione autonoma Trentino Alto-Adige e CCIA è subordinata alla conclusione di uno specifico accordo con la Provincia autonoma di Trento e gli altri Enti firmatari del presente accordo diretto a garantire condizioni di reciprocità nell'applicazione della mobilità. L'accordo, per la parte pubblica firmataria del presente contratto, è concluso dalla Provincia autonoma di Trento, anche per gli Enti strumentali, dal Consorzio dei Comuni e dall'UPIPA.

CAPO VI MOBILITA' VOLONTARIA

Art. 76 Bando di mobilità

1. Il ricorso ai processi di mobilità è attivato attraverso l'adozione di un bando cui va riservata adeguata pubblicità anche attraverso il sito istituzionale dell'ente e, ove possibile, tramite

comunicazione a mezzo di posta elettronica al personale interessato e alle Organizzazioni sindacali.

2. Nel bando l'Amministrazione deve indicare il numero dei posti disponibili per la mobilità, suddivisi per categoria e figura professionale, nonché la sede di servizio. Il bando può altresì indicare eventuali ulteriori requisiti professionali e/o formativi ritenuti necessari con riferimento ai posti da ricoprire. Il bando può consentire la partecipazione alla procedura di mobilità di dipendenti che appartengono a figure professionali della stessa categoria e/o livello ritenute equipollenti al posto da ricoprire sulla base del relativo mansionario o che appartengono a categoria e/o livello superiore, purché in possesso dei requisiti richiesti.

3. L'equiparazione di profili sulla base dei mansionari di cui al comma 2 non si effettua nei confronti del personale forestale e dei vigili del fuoco.

4. I requisiti prescritti dal bando devono essere posseduti alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande di partecipazione.



Art. 77

Domanda per la mobilità

1. Possono presentare domanda di mobilità, relativamente ai posti resi disponibili dal bando di cui all'articolo 76, i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano superato il periodo di prova.

2. La domanda va presentata all'Amministrazione entro il termine perentorio fissato dal bando di mobilità. Copia della domanda va inoltrata, per conoscenza, all'Amministrazione d'appartenenza del richiedente.

3. La domanda deve contenere le seguenti indicazioni:

- a. i dati anagrafici;
- b. l'Amministrazione d'appartenenza, la categoria e la figura professionale, nonché l'avvenuto superamento del periodo di prova;
- c. l'anzianità nella categoria e nella figura professionale richiesta;
- d. i carichi di famiglia;
- e. il possesso di ulteriori requisiti professionali e/o formativi, se richiesti nel bando;
- f. l'eventuale appartenenza a figure dichiarate in eccedenza o l'iscrizione nell'elenco del personale in disponibilità;
- g. eventuali trasferimenti ottenuti in esito a precedenti procedure di mobilità volontaria.

4. Il richiedente può inoltre indicare il titolo di studio posseduto, nonché presentare un curriculum formativo e professionale ai fini della valutazione di cui all'articolo 78, comma 1, lett. a).

Art. 78

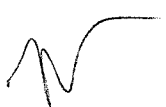
Formazione della graduatoria per la mobilità volontaria

1. L'Amministrazione approva la graduatoria delle domande pervenute, formata secondo i seguenti criteri, in conformità ai punteggi riportati nella tabella di cui all'Allegato F):

- a. corrispondenza tra il titolo di studio posseduto dal dipendente, se dichiarato, e il titolo di studio richiesto dalla vigente normativa per l'accesso alla figura professionale di appartenenza;
- b. valutazione comparata dei *curricula*;
- c. handicap o grave debilitazione psico-fisica del dipendente;
- d. distanza fra sede di servizio e residenza maggiore;
- e. anzianità di servizio maturata nella categoria e nella figura professionale richieste dal bando;
- f. incidenza dei carichi di famiglia.
- g. godimento dei benefici della legge n. 104/92.

2. La valutazione comparata del curriculum professionale presentato da ciascun candidato è operata dalle strutture competenti di ciascuna Amministrazione, in relazione al posto da ricoprire.

3. La selezione dei dipendenti cui assegnare il posto disponibile avviene a partire dal primo in graduatoria. A parità di punteggio il posto è assegnato al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.



4. L'iscrizione nell'elenco del personale in disponibilità nonché, in subordine, l'appartenenza ad una figura professionale dichiarata in eccedenza, secondo quanto disciplinato nel Capo VII, determinano precedenza assoluta nella graduatoria.
5. Le graduatorie, come approvate ai sensi del comma 1, sono pubblicate agli albi delle Amministrazioni. Le graduatorie possono essere utilizzate solo in relazione ai posti da ricoprire indicati nel bando di mobilità.
6. Per la copertura di posti rimasti vacanti a seguito della procedura di mobilità è possibile fare ricorso alle graduatorie formate a seguito di procedure concorsuali per la medesima categoria e figura professionale.

Art. 79 **Adempimenti connessi alla graduatoria**

1. Entro quindici giorni dalla pubblicazione della graduatoria, l'Amministrazione comunica alle persone utilmente collocate l'esito positivo della domanda di mobilità.
2. L'interessato ha l'onere di comunicare entro i trenta giorni successivi al ricevimento della comunicazione di cui al comma 1 l'accettazione o il rifiuto, entrambi irrevocabili. La mancata o ritardata risposta nei termini indicati equivale a rifiuto.
3. La comunicazione di cui al comma 1 viene inviata anche all'Ente di appartenenza del dipendente. Il trasferimento può essere differito per particolari motivi connessi a documentate esigenze di servizio per un periodo massimo di sei mesi.

Art. 80 **Disciplina del trasferimento**

1. Il dipendente utilmente collocato in graduatoria è trasferito, nel rispetto dei termini contrattuali di preavviso del dipendente, nel ruolo unico dell'Amministrazione, con le modalità previste nel contratto collettivo di lavoro e previa verifica del possesso dei requisiti richiesti dal bando.
2. Il rapporto di lavoro continua, senza interruzioni, con l'Amministrazione di destinazione e al dipendente sono garantite la continuità della posizione pensionistica e previdenziale nonché la posizione retributiva maturata in base alle vigenti disposizioni.
3. Il dipendente è collocato nel ruolo dell'Amministrazione, conservando l'anzianità maturata e il trattamento economico in godimento, ove più favorevole, mediante attribuzione di *assegno ad personam*, pari alla differenza tra la retribuzione fondamentale in godimento e quella nuova spettante. Nel caso in cui il trasferimento avvenga in una categoria o livello inferiore, il dipendente conserva quanto maturato per anzianità con riduzione di stipendio per la differenza di retribuzione fondamentale.
4. Il personale trasferito a seguito di processi di mobilità è tenuto a sottoscrivere il contratto individuale di lavoro prima dell'ammissione in servizio; il medesimo personale è esente dall'obbligo del periodo di prova.
5. I dipendenti che abbiano fruito della mobilità volontaria non possono beneficiarne ulteriormente prima che siano trascorsi cinque anni dall'ultimo trasferimento.

Art. 81 **Passaggio diretto di personale**

1. E' consentito il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni in caso di contestuale richiesta, motivata e documentata, da parte di due dipendenti della medesima categoria e figura professionale corrispondente o equiparabile sulla base del relativo mansionario e previo accordo delle Amministrazioni di appartenenza.
2. Le Amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa categoria, in servizio presso altre Amministrazioni, che

facciano domanda di trasferimento. Il trasferimento è disposto previo consenso dell'Amministrazione di appartenenza.

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

4. In sede di accordo di settore le parti negozieranno procedure volte a favorire l'accoglimento delle richieste del personale finalizzate all'avvicinamento al luogo di domicilio.

Art. 82

Mobilità del personale

1. In relazione ai processi di mobilità del personale connessi al trasferimento di funzioni amministrative dalla Provincia autonoma Trento e/o dai Comprensori e/o dai Comuni verso le Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006, trovano applicazione le garanzie previste nel Protocollo d'intesa stipulato tra Provincia, Consorzio dei comuni trentini e OO.SS. in data 7 giugno 2006.



CAPO VII

PROCEDURA PER LA MOBILITÀ IN RELAZIONE ALLA DICHIARAZIONE DI ECCEDENZA E COLLOCAMENTO IN DISPONIBILITÀ DEL PERSONALE

Art. 83

Eccedenze di personale

1. L'Amministrazione che rilevi eccedenze di personale è tenuta ad informare preventivamente le rappresentanze unitarie del personale, nonché le associazioni sindacali di categoria firmatarie del CCPL di comparto o area.

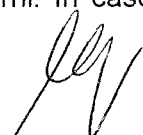
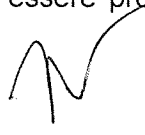
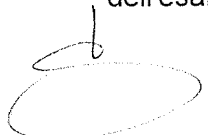
2. L'informazione di cui al comma 1, ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della legge 23 luglio 1991, n. 223, deve contenere le ragioni che determinano la situazione di eccedenza, i motivi tecnici e organizzativi per i quali si ritiene di non potere adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima Amministrazione, il numero, la collocazione, la categoria, le figure professionali eccedenti, i nominativi del personale interessato, le eventuali proposte per risolvere la situazione di esubero e i relativi tempi di attuazione, nonché le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte stesse.

3. Entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, a richiesta delle rappresentanze sindacali si procede all'esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte.

4. L'esame di cui al comma 3 è diretto a verificare la possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente, sia nell'ambito della stessa Amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, sia presso altre Amministrazioni. Le OO.SS. che partecipano all'esame hanno diritto di ricevere, in relazione a quanto comunicato dall'Amministrazione, le informazioni necessarie ad un utile confronto.

5. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte dalla stessa categoria.

6. La procedura si deve concludere entro quarantacinque giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di cui al comma 1 con un accordo o un verbale nel quale devono essere riportate le posizioni delle parti. Qualora le eccedenze di personale superino le cento unità, i termini dell'esame potranno essere prorogati di ulteriori quarantacinque giorni. In caso di disaccordo le



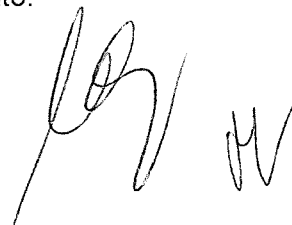
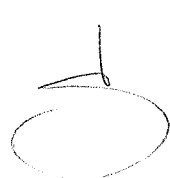
organizzazioni sindacali possono richiedere che il confronto prosegua presso il Servizio Lavoro della Provincia, con l'assistenza dell'A.P.R.A.N..

7. Le Amministrazioni, per la definizione degli accordi di cui al presente articolo, si possono avvalere dell'assistenza dell'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.R.A.N.).

Art. 84 Accordi di mobilità



1. Gli accordi di mobilità possono essere stipulati:
 - per prevenire la dichiarazione di eccedenza, favorendo la mobilità volontaria;
 - dopo la dichiarazione di eccedenza, per evitare la dichiarazione di messa in disponibilità
2. Gli accordi di mobilità stipulati ai sensi del comma precedente devono contenere le seguenti indicazioni minime:
 - le Amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
 - le Amministrazioni cedenti e le posizioni e le figure professionali di personale eventualmente interessato alla mobilità;
 - i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge e le eventuali discipline di appartenenza, richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
 - le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
 - le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.
3. In ogni caso copia dell'accordo di mobilità deve essere affissa in luogo accessibile a tutti.
4. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna Amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle organizzazioni sindacali e sono sottoposti al controllo preventivo dei competenti organi.
5. La mobilità è disposta nei confronti dei dipendenti a seguito di adesione scritta degli stessi, da inviare entro quindici giorni dalla data di pubblicazione del bando di mobilità all'Amministrazione di appartenenza ed a quella di destinazione, unitamente al proprio curriculum.
6. In caso di più domande rispetto ai posti disponibili la scelta avviene secondo l'ordine delle graduatorie compilate sulla base dei punteggi previsti nella tabella di cui all'Allegato F). L'Amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base prevalente di una valutazione comparata del curriculum professionale e di anzianità di servizio presentato da ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.
7. Ove si tratti di figure professionali dichiarate in esubero ai sensi delle vigenti disposizioni, la mobilità del dipendente può riguardare, in subordine, anche posti di categoria o livello diverso da quello di appartenenza - ma dello stesso livello retributivo - di cui il dipendente possieda i requisiti previsti per l'accesso mediante concorso ovvero posti di posizione funzionale inferiore. Dal momento del nuovo inquadramento il dipendente segue la dinamica retributiva della nuova posizione con riassorbimento della retribuzione in godimento, ove superiore, a seguito dei futuri miglioramenti.
8. Per l'attuazione della mobilità, derivante da procedimenti di ristrutturazione interna od esterna, da provvedimenti di revisione delle competenze istituzionali, da soppressione di Enti, le parti concordano che, qualora la mobilità riguardi esclusivamente il cambio di dipendenza, i dipendenti seguano il servizio al quale sono assegnati e vengano inseriti nelle piante organiche degli Enti di destinazione. Qualora la mobilità comporti anche cambiamento di sede di servizio e/o di attività, vengono attivate le procedure per la mobilità. Ai dipendenti posti in mobilità in Comuni diversi dalla abituale dimora sarà comunque garantita una indennità di mobilità di Euro 1.550,00 annui, per i primi due anni, da parte dell'Amministrazione di appartenenza.
9. Il dipendente posto in mobilità può essere riammesso negli organici dell'Amministrazione cedente qualora presenti domanda entro un anno e il posto precedentemente dallo stesso occupato, o altro posto della medesima figura professionale, sia vacante. In tal caso il dipendente è collocato nella posizione retributiva precedentemente in godimento.



Art. 85
Collocamento in disponibilità

1. Esplicate le procedure di cui agli artt. 83 e 84, è collocato in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della stessa Amministrazione o che non sia stato possibile ricollocare presso altre Amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa Amministrazione, che, secondo gli accordi intervenuti, ne avrebbe consentito la ricollocazione, ovvero che non abbia accettato l'assegnazione a mansioni della stessa categoria diverse ai sensi del comma 5 dell'articolo 83.
2. Ai fini del collocamento in disponibilità dei dipendenti di cui alle prime due ipotesi del comma 1, l'Amministrazione ripartisce il personale in eccesso per sesso, in modo che le rispettive quote percentuali riflettano la composizione del personale in servizio per figure professionali, accorpate per aree omogenee, e applica, quindi, i seguenti criteri:
 - a) minore anzianità di servizio maturata nella categoria;
 - b) minore incidenza dei carichi di famiglia;
 - c) età anagrafica.
3. I criteri di cui al comma 2 sono applicati secondo il punteggio riportato nella tabella di cui all'Allegato F). La graduatoria è compilata in ordine decrescente rispetto al punteggio ottenuto da ciascun dipendente. La selezione dei dipendenti da collocare in disponibilità avviene a partire dal primo in graduatoria. A parità di punteggio è collocato in disponibilità il dipendente con l'età anagrafica meno elevata.
4. Le graduatorie sono stilate entro trenta giorni dalla conclusione negativa o parzialmente negativa dell'accordo di cui agli articoli 83 e 84.
5. Le graduatorie sono comunicate agli interessati e alle rappresentanze sindacali aziendali entro i medesimi termini di cui al comma 4 del presente articolo.

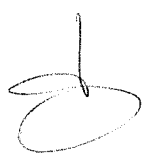


Art. 86
Esclusioni dal collocamento in disponibilità

1. Sono esclusi dal collocamento in disponibilità i soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 87
Regime del collocamento in disponibilità

1. Il personale collocato in disponibilità non svolge attività lavorativa presso l'Amministrazione di appartenenza e riceve un'indennità pari all'ottanta per cento della retribuzione fondamentale in godimento, con esclusione delle indennità fisse e continuative di cui all'art. 93, comma 1, lettera a.7), per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'art. 2 del decreto legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.
2. La spesa per l'indennità di cui al comma 3 dell'art. 88 grava sul bilancio dell'Amministrazione di appartenenza. Quella del comma 1 del presente articolo grava sul bilancio dell'Amministrazione di appartenenza sino al trasferimento del lavoratore ad altra Amministrazione per effetto di mobilità o al compimento del periodo massimo di disponibilità.
3. Dalla data di collocamento in disponibilità nei confronti dei lavoratori non decorre l'anzianità giuridica ed economica.
4. Gli oneri sociali, relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità, sono corrisposti dall'Amministrazione di appartenenza al competente Ente previdenziale per tutto il periodo della disponibilità.



Art. 88
Gestione del personale in disponibilità

1. Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi gestiti dai competenti Uffici provinciali, ai quali sono affidati i compiti di riqualificazione professionale del personale e della sua ricollocazione in altre Amministrazioni.
2. L'accordo di mobilità può riservare appositi fondi per la riqualificazione professionale del personale trasferito in esito all'accordo medesimo.
3. Per favorire forme di incentivazione alla ricollocazione del personale, in particolare mediante mobilità volontaria, le Amministrazioni di appartenenza del personale eccedentario mettono a disposizione dei programmi di riqualificazione e di ricollocazione del personale due mensilità di stipendio per ogni dipendente in esubero.
4. Le nuove assunzioni presso le Amministrazioni firmatarie del CCPL, tramite le procedure di mobilità volontaria o concorsuali, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.



Art. 89
Cessazione del rapporto di lavoro

1. Alla fine del periodo massimo di messa in disponibilità di cui al comma 1 dell'articolo 87 il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto.

Art. 90
Trattamento di fine rapporto

1. La risoluzione del rapporto di cui all'articolo 89 comporta la corresponsione al dipendente del trattamento di fine rapporto, inclusa la quota di competenza dell'INPDAP.
2. Negli altri casi di mobilità disciplinati dal presente accordo, l'Ente presso il quale viene a cessare il rapporto corrisponde al dipendente il trattamento di fine rapporto a proprio carico, ad esclusione della quota di competenza dell'INPDAP.

CAPO VIII
ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 91
Formazione

1. Le parti individuano nella formazione un fondamentale strumento di aggiornamento e di crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione, al fine di promuovere lo sviluppo del sistema organizzativo anche attraverso più alti livelli di preparazione e di consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi strategici e produttivi da perseguire per il buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa.
2. La partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.
3. Ciascun dipendente, nell'ambito dei programmi formativi offerti, ha diritto a partecipare mediamente ad almeno 20 ore di iniziative di formazione e aggiornamento all'anno, computate nel



triennio successivo alla sottoscrizione del presente accordo, secondo quanto stabilito dai piani annuali di formazione.

4. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e ai fini del costante miglioramento dei livelli di produttività, di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa e gestionale, nonché della qualità del servizio, organizza, con la collaborazione di altri soggetti o società specializzate del settore, iniziative di formazione e aggiornamento di contenuto generale ovvero mirato su specifiche materie sulla base di un piano triennale di formazione con programmi operativi annuali da definire entro il 1° dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

5. L'Amministrazione promuove iniziative di formazione e aggiornamento mirate per il personale con elevata anzianità anagrafica o di servizio.

6. Le iniziative di formazione e aggiornamento utilizzano anche esperienze significative di casi pratici e di corretta gestione e sono finalizzate al raggiungimento dell'efficacia del processo produttivo e dei servizi istituzionali, limitando l'apporto nozionistico e teorico. A tal fine dovrà essere sempre più qualificata l'attività formativa di tipo "laboratoriale" e sperimentata una didattica orientata alla partecipazione attiva anche attraverso l'utilizzo di esperienze.

7. La formazione del personale si svolge mediante iniziative di formazione e aggiornamento teorico-pratiche, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere in base agli specifici programmi operativi annuali di cui al comma 4, previo confronto con le organizzazioni sindacali ai sensi dell'articolo 9, comma 2.

8. I programmi operativi annuali delle iniziative di formazione e aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale stabilite con la contrattazione decentrata, dall'Amministrazione. I programmi dovranno tener conto:

- a. della normativa vigente da applicare;
- b. delle caratteristiche tecnologiche e organizzative dell'ambiente di lavoro e delle innovazioni introdotte nell'organizzazione del lavoro;
- c. dell'obiettivo di far conseguire agli operatori il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni da svolgere, nella prospettiva della elevazione delle capacità professionali delle persone e del miglioramento della funzione del sistema.

9. L'Amministrazione individua, in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale proveniente da amministrazioni e profili diversi, sulla base di criteri generali definiti in sede di contrattazione di comparto, i dipendenti che parteciperanno alle iniziative formative e di aggiornamento, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali dei lavoratori.

10. Il personale che partecipa alle iniziative di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Le iniziative sono tenute di norma durante l'orario di lavoro e, ove strettamente necessario, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora le iniziative si svolgano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione e il rimborso spese di viaggio, tenuto conto che l'iniziativa formativa giornaliera è computata come orario teorico di presenza e non dà diritto al riconoscimento di prestazione lavorativa straordinaria. Le ore di frequenza certificata che superano l'orario teorico giornaliero sono oggetto di recupero. Qualora la partecipazione alle iniziative formative sia connessa a particolari condizioni di gravosità connesse alla fruizione della formazione trova applicazione l'art. 9 dell'Allegato E/8 "Disciplina dei viaggi di missione" di questo CCPL e altre condizioni che possono essere determinate per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

11. E' data facoltà all'Ente di contribuire al costo sostenuto dal dipendente per la partecipazione a corsi organizzati da soggetti o società professionalmente riconosciuti, per un importo stabilito dall'Amministrazione in relazione all'importanza che gli stessi rivestono per l'Ente stesso rispetto all'attività svolta dal dipendente, purché i suddetti corsi siano effettuati extra orario di lavoro e comportino la frequenza.

12. L'Ente ha facoltà di richiedere al personale che partecipa ad iniziative formative con elevati costi di iscrizione il rimborso delle spese sostenute per il corso di formazione in caso di dimissioni anticipate. La durata minima di permanenza in servizio, nonché l'ammontare e la graduazione del rimborso in caso di dimissioni anticipate sono stabilite dall'Amministrazione in relazione al costo dell'iniziativa formativa.

13. Alla programmazione, all'organizzazione, alla gestione e al finanziamento delle iniziative di formazione si provvederà con apposito finanziamento, pari almeno allo 0,8% del totale delle retribuzioni lorde dell'anno precedente a quello di riferimento a carico degli Enti firmatari del presente accordo. Gli Enti strumentali e gli altri Enti non dotati di autonomo pacchetto formativo annuale possono accedere e far partecipare il proprio personale dipendente alle iniziative di formazione e aggiornamento di base organizzate direttamente da altre Amministrazioni o soggetti idonei e ricomprese nei programmi operativi annuali, regolando con convenzione il pagamento di detta attività.

14. Sono fatti salvi i corsi di formazione istituiti con provvedimenti speciali in forza di apposite leggi.

Art. 92 Incentivo al ricambio generazionale



1. In via sperimentale, al fine di favorire il ricambio generazionale dell'organico degli enti destinatari di questo CCPL, le parti firmatarie del presente CCPL definiscono di seguito i requisiti necessari al personale per beneficiare della riduzione dell'orario di lavoro per il periodo mancante al collocamento a riposo nonché le modalità di fruizione:

Soggetti aventi diritto:

Possono presentare domanda di riduzione dell'orario di lavoro i dipendenti:

- a) ai quali restano non più di due anni per la maturazione dei requisiti di età o di servizio previsti dalle norme di legge. In presenza di comprovate limitazioni allo svolgimento delle mansioni ai sensi del Decreto legislativo n. 81/2008, l'Amministrazione può autorizzare motivatamente l'innalzamento da due a quattro degli anni mancanti alla maturazione del diritto a pensione. L'Amministrazione verificherà i due (o più) anni mancanti sulla base dei requisiti di anzianità contributiva e di anzianità anagrafica in vigore per l'accesso al trattamento pensionistico senza decurtazioni all'atto di presentazione della domanda;
- b) con orario di lavoro a tempo pieno prestato in via continuativa negli ultimi tre anni antecedenti la presentazione della domanda;
- c) oppure con orario a tempo parziale a 28 e 30 ore settimanali prestato esclusivamente per l'anno nel quale viene presentata la richiesta purché nei tre anni antecedenti la stessa il rapporto di lavoro sia stato a tempo pieno.

Riduzione oraria:

I dipendenti possono chiedere la riduzione oraria secondo le tipologie che saranno individuate dall'Amministrazione di concerto con le Organizzazioni sindacali.

Il dirigente del servizio di appartenenza del dipendente si esprime sulla compatibilità oraria richiesta con le esigenze di servizio. Non è consentita la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale con articolazione verticale annua dell'orario di lavoro salvo deroghe per il personale delle A.P.S.P..

Decorrenza:

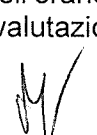
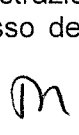
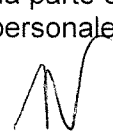
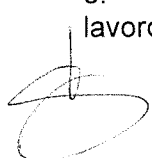
Le domande di riduzione dell'orario di lavoro ai fini del ricambio generazionale sono presentate, di norma, con cadenza trimestrale e accolte entro il trimestre successivo previa verifica dei requisiti anagrafici o contributivi richiesti e alle condizioni indicate nel successivo comma 3. Nel caso in cui le domande presentate superino il contingente fissato dall'Amministrazione ai sensi del comma 3, sarà data precedenza al personale con comprovate limitazioni allo svolgimento delle mansioni ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008.

Durata riduzione oraria:

La riduzione oraria ai fini del ricambio generazionale è stabilita a tempo indeterminato fino alla cessazione del rapporto di lavoro e non è consentita la modifica della stessa.

2. Le Amministrazioni destinatarie del presente CCPL stabiliscono, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, fattispecie e contingenti di personale cui applicare la disciplina contenuta nel presente articolo.

3. L'autorizzazione, da parte dell'Amministrazione di appartenenza, alla riduzione dell'orario di lavoro nei confronti del personale in possesso dei prescritti requisiti avviene previa valutazione



delle esigenze organizzative e di funzionamento dell'ente nel rispetto del contingente numerico prefissato.

4. Al personale degli enti destinatari del presente CCPL, autorizzato dall'ente di appartenenza alla riduzione dell'orario di lavoro, è riconosciuto, per il periodo mancante al collocamento a riposo, quale incentivo al ricambio generazionale, il rimborso di quanto versato volontariamente presso l'INPS al fine dell'integrazione della propria contribuzione, previa presentazione all'ente datore di lavoro della documentazione attestante i versamenti effettuati.

5. I dipendenti richiedenti la riduzione oraria non potranno prestare altra attività lavorativa anche se temporanea fino al collocamento a riposo.

6. Le parti si impegnano a ritrovarsi alla fine del primo anno di sperimentazione per valutare l'andamento e gli effetti del presente articolo ed eventualmente confermarne la vigenza.

PARTE SECONDA

TITOLO I RETRIBUZIONE

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE



Art. 93 Struttura della retribuzione

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

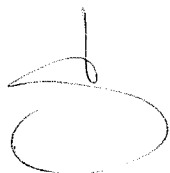
a) retribuzione fondamentale:

- a. 1) stipendio tabellare;
- a. 2) assegno annuo;
- a. 3) elemento distinto della retribuzione;
- a. 4) maturato individuale di anzianità comprensivo dell'importo del riequilibrio del salario di esperienza professionale; elemento individuale della retribuzione;
- a. 5) indennità integrativa speciale;
- a. 6) elemento aggiuntivo della retribuzione per la categoria D, livello base;
- a. 7) assegni ad personam;
- a. 8) indennità di natura continuativa a importo fisso mensile.

b) retribuzione accessoria:

- b. 1) compensi per lavoro straordinario;
- b. 2) compensi di produttività;
- b. 3) altri compensi accessori.

2. Inoltre compete, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni, secondo le modalità previste dall'INPS, compatibilmente con la natura pubblica dell'Ente datore di lavoro.



Art. 94
Corresponsione degli stipendi

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile. La retribuzione oraria è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare base iniziale mensile, dell'indennità integrativa speciale e del rateo di tredicesima mensilità. Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive. Per consegnare la busta paga al personale, oltre che il mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.
2. Per la retribuzione accessoria, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento. Si provvede entro tale termine anche per il pagamento delle retribuzioni per il personale supplente assunto nel corso del mese precedente.
3. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

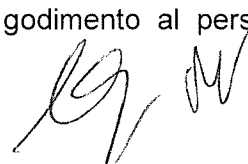
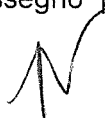
Art. 95
Tredicesima mensilità



1. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione fondamentale, fatta eccezione per le indennità di cui al comma 1, lett. a.8) dell'art. 93. Sono in ogni caso escluse dalla retribuzione utile tutte le voci della retribuzione accessoria.
2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di 1/12 per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore a quindici giorni e va commisurata all'ultima retribuzione utile spettante intendendo tale quella alla data di cessazione del dipendente ovvero al 19 dicembre per il personale in servizio; il medesimo meccanismo si applica anche in caso di periodo di servizio continuativo prestato a cavallo di due mesi, purché complessivamente superiore a quindici giorni.
3. Per periodi di assenza o altra posizione di stato che comportino riduzione della retribuzione fondamentale il relativo rateo di tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze.
4. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta, unitamente allo stipendio, il 19 del mese di dicembre.
5. In caso di variazione dell'orario di lavoro nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale.
6. Nel caso di incarichi che comportano l'attribuzione di elementi retributivi utili ai fini della tredicesima mensilità, qualora gli stessi si interrompano in corso d'anno, spetta su tali emolumenti il relativo rateo di tredicesima secondo quanto previsto dal comma 2.

Art. 96
Integrazione del maturato individuale di anzianità

1. Al personale appartenente alla categoria C, livello evoluto, già inquadrato negli ex sesto e settimo livello funzionale-retributivo alla data dell'1 luglio 1990 o, con riferimento al solo personale inquadrato in corpi della polizia municipale regolarmente costituiti, che avesse in godimento a tale data il trattamento economico previsto per i predetti livelli, è attribuito, al compimento dei 25 anni di servizio a tempo indeterminato, a titolo di integrazione del maturato individuale di anzianità, un importo pari ad a.l. € 696,00 per tredici mensilità. Il beneficio è corrisposto a decorrere dall'1 gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione del diritto e comunque non anteriormente all'1 gennaio 2007, in presenza di valutazione positiva nell'ultimo quinquennio e di assenza di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio antecedente la data di decorrenza del beneficio stesso. L'assegno personale riassorbibile eventualmente in godimento al personale



interessato dal protocollo d'intesa tra la Regione autonoma Trentino Alto Adige e la Provincia autonoma di Trento di data 12 maggio 2006 riassorbe, fino a concorrenza, il beneficio derivante dall'applicazione del presente comma.

2. Per i comuni con meno di 30.000 abitanti, le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nei confronti del personale attualmente inquadrato nella categoria C livello evoluto che ha avuto accesso agli ex sesto e settimo livello funzionale-retributivo successivamente alla data dell'1 luglio 1990, previa verifica del livello di responsabilità assunte, della complessità dei problemi da affrontare, dell'esperienza e professionalità acquisite e dell'autonomia operativo-gestionale conseguita.

3. Gli oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo sono posti a carico delle risorse contrattuali.

Art. 97

Retribuzione in caso di passaggio a categoria o livello inferiore

1. In caso di inquadramento in una categoria o livello inferiore per inidoneità fisica il dipendente conserverà quanto ha maturato per anzianità e la differenza di retribuzione tra le categorie e/o livelli sarà computata nel maturato. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a categoria o livello superiore.

2. In occasione di inquadramento in una categoria o livello inferiore a seguito di procedura concorsuale sarà conservato solamente il maturato individuale per anzianità.

Art. 98

Disposizioni per l'inquadramento di personale proveniente da altre Amministrazioni

1. Il personale proveniente da altre Amministrazioni, che, per disposizione di legge, venga inquadrato nei ruoli degli enti cui si applica il presente contratto, vede rispettata la posizione giuridica ed economica acquisita presso l'Ente di provenienza. Con provvedimento dell'organo esecutivo degli enti, previa concertazione con le OO.SS., vengono stabilite le modalità del relativo passaggio ed i termini entro i quali il personale dovrà, se previsto, optare per il trasferimento.

2. Il personale di cui al comma 1 è inquadrato nella categoria, livello, figura professionale, posizione retributiva, in conformità alle equiparazioni fissate nel provvedimento di cui al comma 1 e conserva ai fini giuridici l'anzianità maturata presso l'Amministrazione di provenienza.

3. Ai fini della determinazione della retribuzione viene attribuito il trattamento economico fondamentale ed accessorio previsto dal contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale provinciale.

4. Qualora il trattamento economico fondamentale di cui al comma precedente risulti inferiore a quello fisso e continuativo già in godimento presso l'Amministrazione di provenienza, la differenza è conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con i futuri miglioramenti economici di carattere generale.

5. Nel caso in cui la posizione giuridico-economica di provenienza subisca variazioni con effetto retroattivo alla data di inquadramento, il personale verrà reinquadrato sulla base della posizione giuridico-economica del provvedimento che l'ha determinata.

6. Le presenti disposizioni si applicano in quanto compatibili, anche con riferimento agli inquadramenti derivanti da mobilità.

Art. 99

Disposizioni per l'inquadramento nei casi di mobilità fra comparto Scuola e comparto Autonomie locali

1. Il personale cui si applica rispettivamente il CCPL del comparto Scuola o del comparto Autonomie locali può, a domanda e previo consenso dell'Amministrazione, nel caso di utilizzo presso strutture organizzative o presso strutture scolastiche che perduri da almeno due anni,

essere inquadrato secondo le norme del CCPL applicato al personale della struttura di impiego effettivo.

2. All'individuazione del profilo o della figura professionale di nuovo inquadramento si provvede sulla base di apposita tabella di equiparazione definita con accordo decentrato a livello di Dipartimento competente in materia di personale, sulla base delle affinità riscontrabili nelle rispettive declaratorie. Nei casi non risolti mediante la tabella si provvede con procedure analoghe a quelle previste per il mutamento di figura professionale.

3. Nel caso di cui al comma 1, si provvede a rideterminare il trattamento economico, a far data dal nuovo inquadramento, con la ricostruzione della posizione economica secondo le disposizioni previste a partire dal CCPL 1998-2001 nel comparto di nuovo inquadramento, con riferimento agli inquadramenti vigenti al 1° gennaio 1998.

4. Le parti si impegnano con successivo accordo quadro alla definizione delle opportunità di trasferimento intercompartimentale a domanda, stabilendo le necessarie equiparazioni.



Art. 100

Disposizioni concernenti l'inquadramento di personale insegnante in utilizzo

1. In relazione alle disposizioni recate dai regolamenti in materia di utilizzo del personale docente riguardanti l'inquadramento nel ruolo del personale del Comparto autonomie locali della Provincia, al personale insegnante interessato è riconosciuto, alla data di inquadramento, il trattamento economico corrispondente alla monetizzazione del periodo intercorso fra la maturazione dell'ultima posizione retributiva (gradone) e la data di inquadramento. La monetizzazione è calcolata prendendo a riferimento:

n = i mesi interi intercorsi fra data di maturazione dell'ultima posizione retributiva e la data di inquadramento (le frazioni pari o maggiori di 15 gg. sono arrotondate e quelle inferiori trascurate);

N = il periodo in mesi intercorrente fra la maturazione dell'ultima posizione retributiva e la data di maturazione di quella successiva;

D = la differenza fra l'ammontare dell'ultima posizione retributiva e quella successiva nell'importo applicabile alla data di inquadramento;

M : la monetizzazione del periodo calcolata secondo la seguente formula: $M = D/N * n$.

2. Il trattamento di cui al comma 1 integra le voci richiamate dal comma 4 dell'art. 7 ter del D.P.G.P. n. 20-92/Leg. di data 24 agosto 1998, come modificato con il D.P.P. n. 19-29/Leg. di data 9 dicembre 2004.

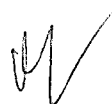
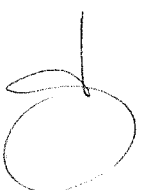
3. La retribuzione professionale docenti è riassorbita nei miglioramenti economici contrattuali e in quelli derivanti dai meccanismi di progressione, nella misura del 40% dell'importo degli stessi.

4. Ai fini della progressione economica, al personale di cui al presente articolo è attribuita, per gli anni in cui non è stato oggetto di valutazione, una valutazione pari al punteggio medio di fascia tre.

Art. 101

Inquadramento nella figura professionale di funzionario abilitato

1. Il personale transitato in Provincia per effetto di processi di mobilità o a seguito di trasferimento di competenze, inquadrato presso l'ente di provenienza in categoria e figure professionali alle quali abbia avuto accesso mediante concorso pubblico, è inquadrato dalla data di passaggio alle dipendenze della Provincia autonoma di Trento nelle figure professionali di funzionario abilitato qualora in possesso della connessa abilitazione all'esercizio della professione all'atto del passaggio stesso.



Art. 102

Inquadramento nel ruolo della Provincia di personale con qualifica di segretario comunale

1. Il personale con qualifica di segretario comunale che transita volontariamente nel ruolo della Provincia autonoma di Trento è inquadrato nella figura professionale di funzionario esperto, indirizzo amministrativo-organizzativo, categoria D, livello evoluto.
2. Al personale interessato dal presente articolo è attribuito il trattamento economico previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali per il livello evoluto della categoria D con riferimento alla posizione retributiva spettante ai singoli sulla base della ricostruzione economica operata secondo i criteri che hanno determinato, nei confronti del rimanente personale provinciale, il passaggio alle posizioni retributive successive alla prima.
3. L'eventuale differenza tra il trattamento economico di natura fondamentale tabellare (ad esclusione delle voci connesse alla specifica qualifica) in godimento presso l'ente di provenienza e quello attribuito all'atto dell'inquadramento ai sensi del precedente comma 2, è riassorbibile con il 25% dei futuri miglioramenti. Per il personale già inquadrato alle dipendenze della Provincia, la predetta riassorbibilità opera dal 24 ottobre 2008.
4. Nell'eventuale periodo di comando che precede l'inquadramento nel ruolo della Provincia, al personale con qualifica di segretario comunale spetta il trattamento economico di natura fondamentale tabellare in godimento presso l'ente di appartenenza, ad esclusione delle voci connesse alla specifica qualifica.



Art. 103

Modalità di applicazione di benefici economici previsti da discipline speciali

1. In favore del personale riconosciuto, con provvedimento formale, invalido o mutilato per causa di servizio, viene attribuito, a domanda del dipendente e comunque in costanza del rapporto di lavoro, un beneficio, nella misura del 2,50% o dell'1,25% dello stipendio tabellare in godimento alle date di cui ai commi 4, 5 e 6.
2. L'incremento percentuale del 2,5% è attribuito nel caso di ascrivibilità dell'invalidità alle prime sei categorie di cui alla tabella A del DPR n. 834/1981 mentre quello dell'1,25% nel caso di ascrivibilità alle categorie settima e ottava.
3. Il predetto incremento, non riassorbibile, viene corrisposto a titolo di maturato individuale di anzianità.
4. Il beneficio economico previsto da questo articolo è attribuito anche al personale cessato tra l'8 marzo 2000 ed il 31 dicembre 2003 a decorrere dalla data del provvedimento di cui al comma 1 e comunque non anteriormente all'8 marzo 2000. In deroga al comma 1, il beneficio viene attribuito anche successivamente alla cessazione.
5. Per il personale in servizio dall'1 gennaio 2004 il beneficio è attribuito dalla data del provvedimento di cui al comma 1 e comunque non anteriormente all'1 gennaio 2004, previa presentazione di apposita domanda.
6. A regime il beneficio decorre dalla data del provvedimento di cui al comma 1.

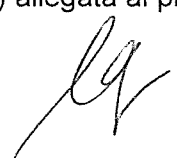
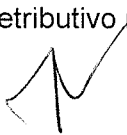
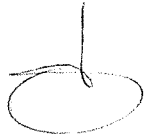
CAPO II

INCREMENTI DEL TRIENNIO ECONOMICO 2016/2018

Art. 104

Erogazione di somme una tantum

1. Al personale in servizio alla data dell'1 gennaio 2016 è attribuita una somma *una tantum*, non utile ai fini del trattamento di fine rapporto, il cui ammontare è determinato in relazione all'inquadramento retributivo nelle misure riportate nella Tabella 1) allegata al presente CCPL.



2. L'importo *una tantum* indicato nella Tabella 1) è riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale, con riferimento alla percentuale di riduzione del rapporto di lavoro in essere alla data di cui al comma 1.

Art. 105 **Indennità di vacanza contrattuale**

1. A far data dall'1 gennaio 2017 l'indennità di vacanza contrattuale in godimento da parte del personale destinatario di questo CCPL è conglobata nella voce stipendio tabellare.

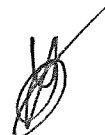
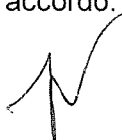
Art. 106 **Incrementi stipendiali**



1. Gli stipendi tabellari nonché, per il personale della categoria D, livello base, l'elemento aggiuntivo della retribuzione, previsti rispettivamente dalla colonna A e dalla colonna E dell'allegato Tabella D) all'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto in data 22 settembre 2008, sono incrementati, alle date dell'1 gennaio 2016 e dell'1 gennaio 2017 delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella 2) allegata al presente CCPL.
2. Per effetto degli incrementi del comma 1 gli stipendi tabellari nonché, per il personale della categoria D, livello base, l'elemento aggiuntivo della retribuzione, previsti rispettivamente dalla colonna A e dalla colonna E dell'allegato Tabella D) all'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 22 settembre 2008, sono rideterminati, a far data dall'1 gennaio 2016, nelle misure annue lorde indicate nella tabella 3) allegata al presente CCPL.
3. Per effetto degli incrementi del comma 1 e del conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'art. 105 di questo CCPL, gli stipendi tabellari nonché, per il personale della categoria D, livello base, l'elemento aggiuntivo della retribuzione, previsti rispettivamente dalla colonna A e dalla colonna E dell'allegato Tabella D) all'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto in data 22 settembre 2008, sono rideterminati, a far data dall'1 gennaio 2017 nelle misure annue lorde indicate nella tabella 4) allegata al presente CCPL.

Art. 107 **Adeguamenti retributivi per particolari categorie di personale**

1. Gli stipendi tabellari del personale provinciale inquadrato nelle qualifiche forestali previsti dall'Allegato Tabella F) all'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto in data 22 settembre 2008 sono incrementati, alle date dell'1 gennaio 2016 e dell'1 gennaio 2017, delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella 5) allegata al presente accordo.
2. Per effetto degli incrementi del comma 1 gli stipendi tabellari del personale provinciale inquadrato nelle qualifiche forestali previsti dall'Allegato Tabella F) all'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto in data 22 settembre 2008 sono rideterminati, a far data dall'1 gennaio 2016 nelle misure annue lorde indicate nella Tabella 6) allegata al presente accordo.
3. Per effetto degli incrementi del comma 1 e del conglobamento dell'indennità di vacanza contrattuale ai sensi dell'art. 105 di questo accordo, gli stipendi tabellari del personale provinciale inquadrato nelle qualifiche forestali previsti dall'Allegato Tabella F) all'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - sottoscritto in data 22 settembre 2008 sono rideterminati, a far data dall'1 gennaio 2017, nelle misure annue lorde indicate nella Tabella 7) allegata al presente accordo.



Art. 108
Elemento distinto della retribuzione

1. A decorrere dall'1 gennaio 2018, l'elemento distinto della retribuzione previsto dalla colonna C) dell'Allegato Tabella 4) all'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018 di data 23 dicembre 2016 è rideterminato nelle misure indicate nella tabella allegata al presente CCPL (Allegato Tabella 8).

Art. 109
Progressione alla seconda posizione retributiva

1. E' ammesso il passaggio dalla prima alla seconda posizione retributiva dei dipendenti che hanno maturato i requisiti previsti dall'art. 9 del vigente Ordinamento professionale al 31 dicembre 2015 e al 31 dicembre 2016, con effetto rispettivamente dall'1 gennaio 2016 e dall'1 gennaio 2017.

Art. 110
Progressioni orizzontali



1. E' ammesso il passaggio alla terza e alla quarta posizione retributiva, con decorrenza 1° gennaio 2017, del personale in possesso dei prescritti requisiti alla data del 31 dicembre 2016.
2. E' ammesso il passaggio alla seconda, alla terza e alla quarta posizione retributiva, con decorrenza 1° gennaio 2018, del personale in possesso dei prescritti requisiti alla data del 31 dicembre 2017.

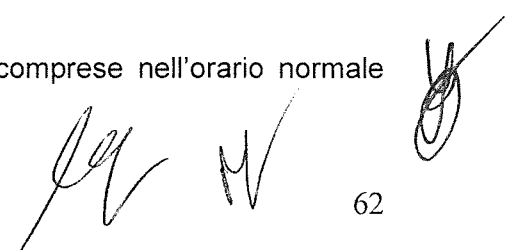
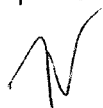
Art. 111
Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente CCPL hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCPL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo. Sono comunque fatti salvi eventuali compensi in essere di maggior favore.

CAPO III
SALARIO ACCESSORIO

Art. 112
Compenso per lavoro straordinario

1. Al personale che presti effettivamente servizio in ore non comprese nell'orario normale compete un compenso per lavoro straordinario ragguagliato ad ora.



2. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare base iniziale mensile e dell'indennità integrativa speciale di alle tabelle 7) e 8) allegate a questo CCPL e del rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive, maggiorato :

- del 15 per cento per il lavoro straordinario diurno;
- del 30 per cento per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
- del 50 per cento per il lavoro straordinario prestato in orario notturno festivo.

Art. 113

Criteri generali in materia indennitaria

1. Le indennità previste dal presente CCPL sono attribuite a figure professionali comuni a più Enti e sono dirette a compensare lo svolgimento di compiti di particolare impegno nonché di attività obiettivamente disagiate. Le indennità sono corrisposte negli importi e secondo le modalità previste dal contratto collettivo per l'effettiva durata dello svolgimento delle predette attività. Il venir meno dell'applicazione a compiti e mansioni che danno luogo all'erogazione dell'indennità importa la cessazione del diritto al relativo trattamento indennitario già in godimento.

Art. 114

Modalità di liquidazione indennità contrattuali

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 126, tutte le indennità per le quali le vigenti norme contrattuali prevedono la liquidazione per tredici mensilità, saranno liquidate per 12 mensilità, fermo restando l'importo annuo complessivo erogato e la relativa pensionabilità in quota A) ove riconosciuta dall'INPDAP.

Art. 115

Indennità di collaudo funzionale

1. Al personale incaricato dello svolgimento dell'attività di collaudo funzionale degli impianti a fune ai sensi della legge provinciale 21 aprile 1987, n. 7 e della legge regionale, è attribuita, in aggiunta all'onorario determinato a norma dell'art. 29 della medesima legge provinciale e della legge regionale, un'indennità di pari importo, fino a concorrenza del limite massimo previsto per l'indennità per lo svolgimento di attività tecniche.

2. Al finanziamento dell'indennità di cui al comma 1 si provvede con le somme versate alla Provincia e ai comuni dai concessionari degli impianti ed introitate in apposito capitolo delle entrate del bilancio provinciale e dei bilanci comunali.

Art. 116

Indennità maneggio denaro

1. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino il maneggio individuale di denaro per un importo annuo minimo di € 5.000,00 è attribuita un'indennità giornaliera nelle misure sotto indicate:

IMPORTO DI DENARO MANEGGIATO	MISURA DELL'INDENNITA'
da € 5.000,00 a € 19.999,00	€ 0,75
da € 20.000,00 a € 27.499,00	€ 1,00
da € 27.500,00 a € 164.999,00	€ 2,50

importi pari o superiori a € 165.000,00

€ 5,00

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità regolata da questo articolo è considerato maneggio di denaro lo svolgimento in via continuativa e in modo permanente ed abituale nel corso dell'anno dei seguenti servizi: introito e conservazione di denaro contante, assegni circolari e bancari, vaglia postali, nonché l'effettuazione di pagamenti con l'utilizzo di denaro liquido, acquisito attraverso buoni di prelievo da ordini di accreditamento o somministrazione di fondi cassa economali. Non sono invece considerate maneggio di denaro o valori le operazioni di pagamento effettuate tramite ordinativi di pagamento, assegni bancari o circolari e altri mezzi che non comportano un concreto utilizzo di denaro liquido tra cui i pagamenti effettuati a mezzo pos/bancomat.

Art. 117

Indennità per centralinisti ciechi



1. Ai centralinisti telefonici ciechi è attribuita l'indennità di mansione spettante al corrispondente personale in servizio presso le Amministrazioni dello Stato. L'indennità viene corrisposta per i soli periodi di servizio effettivamente prestati.

Art. 118

Indennità per commissioni di concorso e di esame

1. Ai dipendenti nominati dall'Amministrazione commissari in commissioni di concorso e di esame per il rilascio di abilitazioni ed attestati è attribuito un compenso pari al 20% di quello previsto per i membri esterni. Spetta inoltre ai dipendenti, qualora l'attività prestata ecceda il normale orario di servizio, il compenso per lavoro straordinario.

Art. 119

Indennità per uso della lingua minoritaria

1. Al personale destinatario del presente CCPL che occupi posizioni lavorative che necessitano di uso frequente e sistematico della lingua minoritaria (ladino, cimbri, mocheno) ed in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua ai sensi dell'art. 18 legge provinciale 19 giugno 2008, n. 6, è attribuita una indennità annua lorda di euro 120,00.

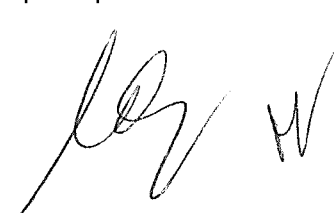
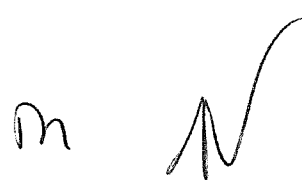
Art. 120

Indennità di mobilità

1. Ai dipendenti trasferiti ad altra sede di servizio diversa dall'abituale posto di lavoro, d'ufficio o per la formazione di consorzi o per la gestione associata in altre forme delle attività, sarà garantita un'indennità di mobilità di Euro 1.550,00 annui, per i primi due anni, da parte dell'Amministrazione di appartenenza, purché la nuova sede lavorativa disti più di 10 chilometri dalla precedente e non risulti più vicina alla residenza o all'abituale dimora del dipendente interessato.

2. Qualora il trasferimento comporti un cambio di residenza viene corrisposta inoltre una somma di Euro 1.550,00 a titolo di rimborso delle spese.

3. Il trasferimento disposto su domanda del dipendente non comporta la corresponsione dell'indennità di mobilità, né della somma a titolo di rimborso spese per cambio di residenza.



Art. 121
Indennità per servizio ordinario festivo e/o notturno

1. Al personale che presti servizio ordinario festivo e/o notturno è corrisposta una indennità oraria, non cumulabile con il compenso per lavoro straordinario, pari, rispettivamente, a Euro 2,30 per servizio ordinario festivo o notturno e a Euro 3,00 per servizio ordinario festivo-notturno per il personale fino alla categoria B, livello evoluto, e di Euro 2,80 e di Euro 3,60 per il personale delle categorie/livelli superiori.
2. E' considerato orario notturno quello che va dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo.

Art. 122
Indennità di chiamata fuori orario

1. Al personale che effettui prestazioni lavorative su chiamata fuori dal normale orario di servizio è corrisposta un'indennità determinata come segue:
 - fino alla prima ora viene corrisposto un compenso pari a 2 ore di lavoro straordinario;
 - per la seconda ora viene corrisposto un compenso pari a 1,5 ore di lavoro straordinario;per le successive ore è corrisposto il compenso per lavoro straordinario. Ai fini della liquidazione, l'autorizzazione del dirigente o del responsabile della struttura dovrà indicare le ragioni di indifferibilità ed imprevedibilità che hanno determinato la prestazione lavorativa straordinaria.
2. Nelle prestazioni in argomento sarà computato anche il tempo occorrente per raggiungere il posto di lavoro e per il rientro in famiglia, secondo la norma di cui al comma 7 dell'articolo 42 "Reperibilità".

Art. 123
Indennità per immediato intervento



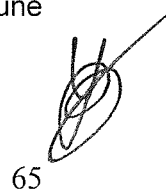
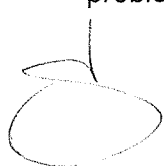
1. Al personale operaio di categoria A e categoria B con compiti di manutenzione stradale, non inserito in turni di reperibilità, al quale siano affidati compiti di sorveglianza che prevedano l'intervento immediato per sgombero neve, ghiaccio o altre emergenze, viene corrisposto per ogni intervento un'indennità aggiuntiva al salario normale o straordinario pari a Euro 30,00 lordi giornalieri. In tal caso non si applica la maggiorazione di lavoro straordinario prevista per la chiamata fuori orario.

Art. 124
Indennità per lo svolgimento di attività tecniche

1. Al personale che svolge attività di progettazione, direzione lavori, pianificazione e attività connesse con l'applicazione delle norme in materia di sicurezza nei cantieri spetta il trattamento economico accessorio disciplinato nell'Allegato E/3 del presente CCPL.

Art. 125
Disciplina dell'indennità per lo svolgimento delle attività tecniche

1. Gli oneri a carico dell'Amministrazione di cui al comma 3 dell'art. 2 dell'Allegato E/3 sono imputati al relativo fondo prima di procedere alla distribuzione dello stesso tra gli aventi diritto.
2. Con successivo accordo le parti si impegnano a rivedere le norme di cui all'Allegato E/3 del CCPL di data 20 ottobre 2003 al fine di adeguarle alle sopravvenute disposizioni di legge in materia di lavori pubblici e di sicurezza nei luoghi di lavoro nonché per risolvere alcune problematiche applicative insorte.



Art. 126
Indennità per lo svolgimento di attività defensionale

1. Al personale inquadrato nelle figure professionali di avvocato e di avvocato cassazionista è attribuita una indennità onnicomprensiva per lo svolgimento dell'attività di assistenza legale.
2. Detta indennità è quantificata in € 13.500,00 annui per 13 mensilità per la Provincia, mentre per gli altri Enti è quantificata dagli Enti stessi tra un minimo di € 6.000,00 e un massimo di € 13.500,00 euro annui per 13 mensilità.
3. L'indennità viene rapportata all'orario di lavoro ed è ridotta nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito nel caso di assenze (escluse le ferie e gli infortuni) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo.
4. L'indennità per lo svolgimento di attività defensionale è incompatibile con l'attribuzione della posizione organizzativa e dell'area direttiva; dal momento dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 2 cessa la corresponsione di qualunque altro compenso di produttività, ad eccezione della quota "obiettivi generali" del FO.R.E.G..
5. Il personale degli enti destinatari del presente CCPL inquadrato nella categoria D, livello base, figura professionale di Avvocato, all'atto dell'iscrizione all'albo speciale di cui all'art. 33 del RDL 27.11.1933, n. 1578, è inquadrato nella categoria D, livello evoluto, figura professionale di Avvocato Cassazionista. Tale inquadramento ha come decorrenza la data di iscrizione all'albo speciale di cui all'art. 33 del RDL 27.11.1933, n. 1578.

Art. 127
Indennità per area direttiva



1. Al personale inquadrato nelle categorie C, livello evoluto, e D a cui siano affidati compiti specialistici ovvero di eccellenza strumentale e professionale è corrisposta, per il periodo annuale di riferimento, un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 750,00 ad un massimo di Euro 6.000,00, differenziata in base al livello di responsabilità, alla complessità delle competenze attribuite e alla specializzazione richiesta dai compiti affidati.
2. L'indennità può essere attribuita alle posizioni di lavoro appartenenti al livello evoluto della categoria C e al livello base ed evoluto della categoria D, individuate quali particolarmente rilevanti per l'Amministrazione avuto riguardo alla presenza di uno o più dei seguenti elementi:
 - specializzazione, che evidenzia il grado di conoscenza, talvolta esclusivo, delle problematiche inerenti la posizione di lavoro rivestita, ivi compresa l'attività di consulenza;
 - particolare discrezionalità ed autonomia nello svolgimento delle funzioni assegnate;
 - complessità del processo decisionale: deriva dall'applicazione di normative, procedure e tecnologie soggette a variazione ed innovative;
 - coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti;
 - attribuzione con specifica disposizione del compito di preposto ai sensi degli artt. 2, c. 1, lett. e) e art. 19 del d.lgs. n. 81/2008.
3. L'indennità viene erogata a seguito di verifica che avviene con cadenza annuale.
4. La contrattazione di settore potrà provvedere alla definizione o integrazione dei criteri volti a stabilire gli elementi di attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, la misura della stessa nell'ambito dei limiti fissati dal comma medesimo. Nel frattempo continua ad avere efficacia la disciplina prevista negli accordi di settore.

Art. 128
Conferimento e revoca dell'indennità per area direttiva

1. Nell'ambito della categoria C, livello evoluto, e della categoria D, livello base ed evoluto, i dirigenti o gli organi a ciò preposti, individuano con atto scritto e motivato le posizioni di lavoro che, in relazione ai criteri di cui all'articolo precedente, possono beneficiare dell'indennità per area direttiva e la relativa misura.



2. L'individuazione della posizione di lavoro viene effettuata annualmente e può essere revocata con atto scritto e motivato prima della scadenza, a seguito di:
- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - intervenuti mutamenti organizzativi;
 - accertamento di risultati negativi;
 - per impossibilità dell'adempimento previsto dall'incarico.
3. La revoca di cui al comma precedente comporta la perdita dell'indennità.
4. L'indennità per area direttiva è ridotta, in caso di assenze (escluse le ferie e gli infortuni) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo, nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito.
5. L'Amministrazione informa le organizzazioni sindacali delle determinazioni assunte in relazione all'indennità per area direttiva. L'Amministrazione, su richiesta delle OO.SS., provvede ad un esame congiunto sugli effetti organizzativi che il conferimento dell'indennità per area direttiva determina nella configurazione del sistema organizzativo e su eventuali altre osservazioni avanzate dalle organizzazioni sindacali.

Art. 129

Indennità per attività disagiate per il personale comunale e provinciale

1. Ai lavoratori destinati a prestazioni lavorative comportanti attività a rischio o disagiate compete un'indennità da determinarsi in sede di accordo di settore fra un minimo di Euro 660,00 fino ad un massimo di Euro 1.500,00, in sostituzione delle indennità previste nei previgenti accordi che restano nell'attuale misura e secondo l'attuale disciplina fino alla stipula dell'accordo di settore.

Art. 130

Indennità per particolari attività

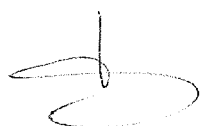


1. Al personale inquadrato nella categoria B e nel livello base della categoria C a cui sia affidata la responsabilità di coordinamento di gruppo di lavoro o di squadra di operai viene attribuita, per il periodo annuale di riferimento, un'indennità annua lorda da un minimo di Euro 275,00 ad un massimo di Euro 660,00. In sede di accordo di settore, con riferimento a specifiche professionalità, tale limite massimo potrà essere elevato.
2. L'indennità stabilita al comma 1 viene erogata agli aventi diritto al termine di ogni anno.
3. In un successivo accordo di settore si provvederà alla definizione dei criteri volti a stabilire gli elementi di attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, nonché la misura della stessa.
4. Al personale educativo degli asili nido compete una indennità annua lorda di Euro 775,00 erogata per 13 mensilità. L'indennità di cui al presente comma compete solo al personale che svolge esclusivamente l'attività educativa e/o di coordinamento.

Art. 131

Rimborso spese per il rinnovo del libretto sanitario e documenti di servizio

1. Il costo del libretto sanitario prescritto dalla legge n. 283/62, da esibirsi da parte del personale all'atto dell'assunzione, è posto a carico del dipendente. Il costo dei successivi rinnovi è a carico dell'Ente, ivi compreso quello per il personale supplente.
2. L'iscrizione agli Albi è a carico dell'Ente qualora la stessa risulti indispensabile per lo svolgimento delle funzioni richieste dall'Amministrazione.
3. Il rinnovo della patente è a carico dell'Ente nei soli casi in cui per l'esercizio dell'attività lavorativa sia prevista la patente di servizio.
4. L'Amministrazione rimborsa le spese sostenute dai dipendenti per le vaccinazioni agli stessi richieste.



Art. 132
Indennità per il personale addetto all'assistenza

1. Al personale della categoria A, che presti servizio presso le scuole dell'infanzia, in ragione dei compiti di sorveglianza sonno e/o di accompagnamento affidati, è corrisposta in aggiunta all'indennità di cui all'art. 5, comma 1, dell'accordo di settore di data 29 settembre 2006, un'indennità di € 150,00 annui corrisposta per 13 mensilità.

Art. 133
Disciplina dei viaggi di missione

1. La regolamentazione dei viaggi di missione è contenuta nell'allegato E/8 al presente CCPL.

Art. 134
Valutazione della prestazione

1. La revisione del modello di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche e da raggiungere anche attraverso la crescita delle competenze professionali e la valorizzazione del merito, sarà adottato entro quattro mesi dalla sottoscrizione del presente CCPL previa concertazione tra i soggetti rappresentativi degli enti destinatari del presente accordo e le Organizzazioni sindacali firmatarie di questo accordo.

2. I riflessi della valutazione ai fini dell'erogazione dei premi legati al merito e al raggiungimento dei risultati prefissati nonché sulle progressioni di carriera a valere dall'anno 2018 saranno contrattati a livello di comparto.

3. Nelle more della revisione del modello di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, è fatto salvo il punteggio individuato nelle schede di valutazione e la sua articolazione in positivo e negativo nonché i conseguenti effetti giuridici ed economici previsti nelle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti.

Art. 135
Recuperi orari

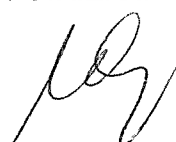


1. Tutti i recuperi orari relativi a mancata prestazione di servizio o ad ore di recupero, permesso studio, ferie, recuperi orari conseguenti a sanzioni disciplinari o altre tipologie di permesso fruiti in eccedenza rispetto ai limiti contrattualmente previsti, verranno addebitati al dipendente con le modalità della multa pari all'importo lordo delle ore di retribuzione da recuperare.

CAPO IV
FONDO PER LA RIORGANIZZAZIONE E L'EFFICIENZA GESTIONALE
(FO.R.E.G.)

Art. 136
Costituzione del FO.R.E.G.

1. Per il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione in materia di riorganizzazione e di efficienza gestionale gli enti destinatari di questo CCPL utilizzano le risorse del "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale", di seguito denominato FO.R.E.G..



Art. 137
Finanziamento del FO.R.E.G.

1. A decorrere dall'1 gennaio 2018 il FO.R.E.G. è finanziato a regime dalle risorse risultanti dall'applicazione degli importi per dipendente equivalente di ciascun anno come di seguito riportati:

CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTI ANNUI LORDI PER DIPENDENTE EQUIVALENTE
A	€ 848,00
B base	€ 933,00
B evoluto	€ 993,00
C base	€ 1.093,00
C evoluto	€ 1.227,00
D base	€ 1.417,00
D evoluto	€ 1.640,00

2. Il FO.R.E.G. è altresì finanziato a regime dalle risorse di cui all'art. 22 dell'Accordo di modifica dell'Allegato E/3 al CCPL 2002-2005 di data 20.10.2003 sottoscritto in data 25 gennaio 2012, mantenendo l'attuale finalizzazione.

3. In caso di esigenze particolari o per incentivare attività istituzionali, gli enti destinatari di questo CCPL possono destinare annualmente ad incremento della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G. risorse proprie fino ad un massimo dell'1% del monte salari del personale dipendente. Tale incremento non costituisce consolidamento del Fondo per gli anni successivi.

4. Eventuali somme destinate al finanziamento del FO.R.E.G. e non erogate negli esercizi precedenti, incrementate degli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 140, sono riportate sul FO.R.E.G. degli anni successivi per il finanziamento della quota obiettivi specifici. Nel caso in cui le Amministrazioni non provvedano, per un periodo di tre anni, all'assegnazione degli "obiettivi specifici", le relative risorse saranno destinate ad ulteriore finanziamento della "quota obiettivi generali". Le risorse accumulate sino al 2016, fatti salvi eventuali accordi già sottoscritti o in via di definizione, dovranno essere utilizzate attraverso l'assegnazione di obiettivi specifici entro l'anno 2017; qualora gli obiettivi non vengano assegnati, dette risorse saranno distribuite ai dipendenti proporzionalmente sugli "obiettivi generali".



Art. 138
Finanziamenti derivanti da attività di ricerca

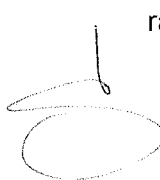
1. Il Museo delle Scienze può destinare fino ad un massimo del 12% dei finanziamenti derivanti da convenzioni stipulate con altri enti in relazione ad attività di ricerca, fatta eccezione per le convenzioni con la Provincia autonoma di Trento, ad incremento del FO.R.E.G..

2. Per il personale tecnico-amministrativo messo a disposizione delle fondazioni di ricerca, il FO.R.E.G. è altresì alimentato dalle risorse derivanti dai proventi dell'attività di ricerca accertate nell'anno di riferimento come previsto dall'art. 52 del CCPL 2006/2009 di data 22 settembre 2008.

Art. 139
Obiettivo di utilizzo del FO.R.E.G.

1. Il FO.R.E.G. è costituito da due quote:

- a. la "quota obiettivi generali", graduata sulla base della categoria/livello di appartenenza del dipendente, destinata a remunerare la partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente - articolati eventualmente per macro settore

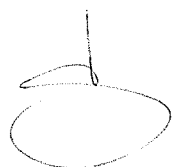


- (sociale, economico, ambientale, istruzione, ecc.) - ovvero alla realizzazione del programma di attività dell'ente o delle sue strutture organizzative;
- b. la "quota obiettivi specifici", volta a remunerare la partecipazione del personale al raggiungimento di obiettivi specifici dell'ente/struttura.

Art. 140

Criteri per l'erogazione della "quota obiettivi generali"

1. La quota del F.O.R.E.G. denominata "quota obiettivi generali", è erogata in un'unica soluzione entro il mese di giugno di ciascun anno, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente dell'anno precedente.
2. Gli obiettivi generali sono fissati, per la Provincia, nella legge finanziaria e suoi documenti, mentre per gli altri enti destinatari di questo CCPL gli obiettivi sono stabiliti dai rispettivi organi di governo.
3. Previa informazione alle Organizzazioni sindacali, è effettuata la verifica a consuntivo attraverso l'analisi dei risultati della gestione dei singoli enti. Eventuali problematiche che dovessero insorgere in corso d'anno con riguardo alle modalità di raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente saranno oggetto di informazione alle Organizzazioni sindacali.
4. Gli importi annui lordi spettanti a titolo di "quota obiettivi generali" a decorrere dall'anno 2018 sono stabiliti a livello di ente entro limiti minimi e massimi stabiliti in sede di accordo di settore.
5. Qualora l'ente non abbia individuato, per l'anno di riferimento, obiettivi specifici da perseguire, gli importi della "quota obiettivi generali" di cui al precedente comma 4 sono incrementati fino ad un massimo del 90% degli importi complessivi per dipendente equivalenti.
6. Ai fini dell'erogazione della "quota obiettivi generali" si considerano le presenze in servizio nell'anno solare di riferimento, ivi comprese le ferie e la fruizione a giornata di recupero accumulato, nonché le assenze per malattia per le quali opera la ritenuta ai sensi dell'art. 149 di questo CCPL.
Non sono considerati come giorni di assenza, e sono quindi conteggiati nel computo delle presenze, quelli relativi a:
 - congedo di maternità e paternità, nonché le altre assenze previste dal decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 se integralmente retribuite;
 - infortunio;
 - donazione di sangue e del midollo osseo;
 - esercizio delle prerogative sindacali.
7. La quota di cui al presente articolo è erogata al personale a tempo indeterminato, al personale a tempo determinato purché abbia prestato nell'anno almeno 30 giorni di lavoro, nonché al personale messo a disposizione di altri Enti o istituti pubblici, con spesa a carico del bilancio dell'Ente, qualora tale fondo non venga erogato dall'Ente dove il dipendente presta il proprio servizio.
8. Per il personale comandato si applicano le medesime disposizioni previste per il personale di cui al comma 7, purché analogo compenso non venga erogato dall'Ente di provenienza.
9. Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.
10. Il personale inquadrato nelle qualifiche forestali è escluso dall'erogazione della "quota obiettivi generali" di cui al presente articolo.
11. Qualora l'ammontare annuo del F.O.R.E.G., decurtato delle risorse necessarie al finanziamento di specifici istituti contrattuali previsti in accordi di settore/decentrati per i quali è prevista la copertura a carico delle risorse del Fondo, sia insufficiente a coprire l'erogazione degli importi per categoria/livello di questo articolo, l'ente destinatario del presente CCPL provvede alla proporzionale riduzione dei suddetti importi, previa informazione alle Organizzazioni sindacali.



Art. 141

Quota obiettivi generali del FO.R.E.G. per particolari categorie di personale

1. La quota obiettivi generali del FO.R.E.G. è erogata, con le modalità di cui al successivo comma 2, anche ai dipendenti interessati dal Protocollo d'intesa sui criteri per l'inquadramento, presso la Provincia autonoma di Trento o altri Enti pubblici del Trentino, destinatari del contratto collettivo provinciale del Comparto Autonomie locali, del personale dipendente della società British American Tobacco Italia S.p.A. ex stabilimento di Rovereto, dichiarato in esubero e riammesso nei ruoli dell'Amministrazione finanziaria, sottoscritto il 7 marzo 2008.
2. La quota obiettivi generali è erogata nei tempi e con le modalità previste da questo CCPL nella misura pari alla differenza tra le quote previste, per le singole categorie/livelli, dalle disposizioni nel tempo vigenti e la somma in godimento a ciascun dipendente ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Protocollo di cui al comma 1.
3. Nei confronti dei dipendenti interessati da questo articolo opera la disposizione recata dall'articolo 149 (Assenze per malattia) di questo CCPL. La ritenuta non può essere superiore alla quota obiettivi generali percepita dal dipendente, calcolata con le modalità di cui al precedente comma 2.
4. Nei confronti del personale di questo articolo continuano a trovare applicazione le vigenti disposizioni contrattuali che regolano la "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G..

Art. 142

Sanzioni disciplinari

1. La liquidazione della "quota obiettivi generali" è ridotta dall'Amministrazione nel caso in cui al dipendente sia stata erogata una sanzione disciplinare superiore alla multa, in proporzione all'entità della sospensione. In caso di licenziamento la quota dell'anno in cui ha avuto luogo non viene erogata.

Art. 143

Contrattazione decentrata

1. Prima di utilizzare le risorse della "quota obiettivi specifici" del FO.R.E.G., gli enti destinatari di questo CCPL, e per la Provincia il Dipartimento competente in materia di personale, stipulano con le Organizzazioni sindacali un accordo decentrato per l'individuazione di criteri di ripartizione della suddetta quota, nel quale saranno definiti, in coerenza con le previsioni di questo CCPL:
 - a) le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici";
 - b) l'ammontare medio del compenso incentivante attribuibile al personale individuato;
 - c) le figure professionali coinvolte e degli importi minimo e massimo alle stesse attribuibile.
2. In tale sede, gli enti destinatari del presente CCPL potranno altresì confermare il finanziamento di specifici istituti contrattuali previsti nei CCPL/Accordi di settore per i quali la copertura è posta a carico del previgente Fondo di produttività.

Art. 144

Criteri per l'erogazione della "quota obiettivi specifici"

1. Dopo aver concluso la contrattazione decentrata di cui al precedente art. 143, l'ente provvede all'attribuzione al proprio personale della quota del FO.R.E.G. denominata "quota obiettivi specifici", sulla base della realizzazione di obiettivi specifici fissati dall'ente medesimo.
2. Compete ai responsabili delle strutture organizzative l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura e la tempestiva comunicazione ai dipendenti nonché la valutazione dei risultati collettivi conseguiti e dell'apporto individuale dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi stessi. La valutazione, da parte del dirigente, dell'apporto individuale del dipendente sarà improntata a criteri di selettività definiti in sede di contrattazione decentrata o di settore al fine di

valorizzare il merito partecipativo individuale e/o collettivo. Per la Provincia e gli enti con struttura complessa, ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al comma 4, è fissato un budget di struttura (per la Provincia a livello di dipartimento e Agenzie equiparate) determinato sulla base del personale assegnato nelle strutture ricomprese in ciascuno di essi. La Provincia determina idonee modalità di distribuzione delle risorse alle strutture organizzative estranee ai dipartimenti e Agenzie equiparate.

3. Il limite massimo del compenso spettante ai dipendenti coinvolti nella realizzazione degli obiettivi finanziati ai sensi di questo articolo è pari ad annui lordi € 3.500,00.

4. La "quota obiettivi specifici" di cui al presente articolo è finanziata dalle risorse del F.O.R.E.G. residue dopo la copertura di specifici istituti contrattuali regolati negli accordi di settore/decentrati per i quali si prevede la copertura a carico delle risorse del Fondo e dopo l'accantonamento della "quota obiettivi generali" di cui all'art. 140 di questo accordo.

5. Fermo restando quanto previsto dall'art. 140, comma 5, qualora l'ente non individui obiettivi specifici da finanziare, gli importi sono destinati ad incrementare e consolidare l'ammontare del Fondo per l'anno successivo.

6. E' escluso dall'erogazione della "quota obiettivi specifici" di questo articolo il personale individuato al comma 1 dell'art. 18 dell'Accordo biennio economico 2006/2007 di data 20.4.2007 e, per la Provincia, anche dal comma 1 dell'art. 43 dell'Accordo di settore di data 17 dicembre 2010, quale destinatario dell'indennità per lo svolgimento dell'attività defensionale.

7. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche al personale a tempo determinato.

8. Rimane confermata l'erogazione nei confronti del personale delle qualifiche forestali della "quota obiettivi specifici" del F.O.R.E.G..

Art. 145 **Raggiungimento degli obiettivi**



1. In casi eccezionali, adeguatamente motivati, di raggiungimento degli obiettivi in misura inferiore al 100%, l'ente provvede, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, alla proporzionale riduzione delle quote agli stessi riferite. La riduzione della quota obiettivi generali non può essere superiore al 20% dell'importo previsto.

2. Eventuali risorse non erogate in base al disposto di cui al comma 1 vanno destinate ad ulteriore finanziamento delle corrispondenti quote. Dette risorse, se riferite alla "quota obiettivi generali", sono disponibili a partire dall'anno successivo a quello cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi, se riferite invece alla "quota obiettivi specifici" sono disponibili dal secondo anno successivo a quello cui si riferisce il parziale raggiungimento degli obiettivi.

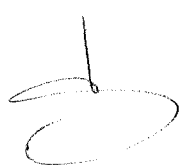
3. Entro e non oltre il 31 dicembre 2018 le parti si impegnano in sede di accordo di settore a definire i criteri di applicazione del comma 1.

Art. 146 **Conferma del finanziamento di specifici istituti contrattuali**

1. Per la Provincia e gli enti strumentali, gli istituti contrattuali di seguito descritti sono finanziati mediante utilizzo delle risorse del F.O.R.E.G.:

- a. per gli enti strumentali della Provincia, la remunerazione delle prestazioni fuori orario (art. 53, comma 1, CCPL 2006/2009 di data 22.9.2008);
- b. per la Provincia e gli enti strumentali, la flessibilizzazione d'orario (art. 16 Accordo di settore di data 17 dicembre 2010);
- c. per la Provincia, la remunerazione ulteriore dell'attività di sportello per l'Agenzia del lavoro ed il Servizio competente in materia di motorizzazione civile (art. 18 Accordo di settore di data 17 dicembre 2010).

2. Per le A.P.S.P., è finanziato a carico delle risorse del F.O.R.E.G. prioritariamente l'istituto della flessibilizzazione d'orario.



3. Gli enti destinatari di questo CCPL hanno facoltà di finanziare attraverso l'utilizzo delle risorse del FO.R.E.G. anche la flessibilità e specifiche attività definite dall'ente gravose o particolarmente rilevanti.

Art. 147

Misura del premio di produzione della viabilità

1. Il premio di produzione previsto, per il personale addetto alla manutenzione stradale, dall'art. 3 dell'Accordo di data 3 giugno 2009 risulta incrementato con l'art. 15 "Misura del premio di produzione della viabilità" dell'Accordo sindacale di data 25 gennaio 2012 e s.m. e successive modifiche dell'importo di:

€ 39,00 mensili lordi per il personale di categoria B, livello base;

€ 42,00 mensili lordi per il personale di categoria B, livello evoluto.

Art. 148

Conferma di disposizioni contrattuali

1. Sono confermati gli effetti di cui all'art. 24 "Disposizioni particolari per il personale provinciale messo a disposizione" dell'Accordo per il biennio 2006/2007 di data 20.4.2007.

2. I riferimenti contenuti nei vigenti Accordi di settore alle quote A) e B) del Fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi si intendono sostituiti, in quanto compatibili, con i riferimenti, rispettivamente, alle quote "obiettivi generali" e "obiettivi specifici" del FO.R.E.G.

3. Sono confermate le disposizioni dell'art. 19, comma 1, primo periodo, dell'Accordo di settore Enti locali di data 8 febbraio 2011.

Art. 149

Assenze per malattia

1. Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, nei confronti dei dipendenti di cui all'art. 1 è operata una ritenuta giornaliera negli importi lordi per categoria/livello di seguito descritti:

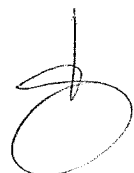
CATEGORIE/LIVELLI	IMPORTO GIORNALIERO LORDO
A	€ 2,03
B base	€ 2,34
B evoluto	€ 2,56
C base	€ 2,92
C evoluto	€ 3,39
D base	€ 4,08
D evoluto	€ 4,83

2. La riduzione di cui al comma 1 non si applica alle assenze derivanti da malattie per causa di servizio ed infortuni.

3. Le assenze per malattia fino a 2 giorni sono computate in ragione del doppio.

4. L'ammontare annuo delle ritenute operate ai sensi di questo articolo non può essere superiore all'importo della "quota obiettivi generali" percepita dal dipendente.

5. Ciascun ente individua le modalità operative per l'applicazione di questo articolo.



PARTE TERZA
NORME PARTICOLARI PER COMUNI E LORO CONSORZI, PER LE A.P.S.P. E PER LE
COMUNITA' DI CUI ALLA L.P. N. 3/2006

CAPO I
POSIZIONI ORGANIZZATIVE



Art. 150

Posizioni organizzative per il personale dei Comuni e loro Consorzi, per le APSP e per le comunità di cui alla l.p. n. 3/2006

1. Le Amministrazioni possono istituire, in rapporto alle proprie specifiche esigenze, particolari posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali;
 - c. lo svolgimento di attività legate alla gestione associata di servizi fra più Enti, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.
2. Le Amministrazioni che intendano avvalersi di tale facoltà adotteranno specifico provvedimento per:
 - a. individuare il numero di posizioni che si intendono attivare per l'anno di riferimento e le relative risorse;
 - b. graduare le stesse in funzione dell'impegno richiesto e delle responsabilità connesse a ciascun ruolo;
 - c. individuare l'ammontare massimo dell'indennità attribuibile;
 - d. fissare i criteri di valutazione dei risultati raggiunti in funzione della liquidazione dell'indennità.
3. L'incarico viene conferito con atto scritto e motivato per un periodo massimo non superiore a cinque anni; esso è sottoposto a meccanismi di verifica annuale e può essere revocato di anno in anno dall'Amministrazione:
 - a. per il mancato raggiungimento degli obiettivi fissati;
 - b. per l'eliminazione del servizio, dell'attività o di quant'altro aveva originato la creazione della posizione organizzativa;
 - c. per modifiche organizzative dell'Ente, che richiedano la ridefinizione globale delle posizioni organizzative esistenti.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita della quota di retribuzione di cui al comma 2 dell'art. 151; il dipendente resta inquadrato nella categoria/livello di appartenenza.
5. La disciplina delle posizioni organizzative presuppone inoltre che gli Enti abbiano realizzato i seguenti interventi:
 - a. definizione dell'organizzazione dell'Ente e delle relative dotazioni organiche;
 - b. istituzione e attivazione dei servizi di controllo interno, dei nuclei di valutazione, anche in forma consortile, o comunque di adeguati meccanismi di verifica dei risultati conseguiti.
6. Tali posizioni organizzative possono essere assegnate esclusivamente ai dipendenti inquadrati nel livello evoluto della categoria C e nella categoria D, per effetto dell'incarico a termine di cui al comma 3.
7. Criteri generali e modalità di individuazione delle P.O. saranno definiti in sede di accordo di settore.



Art. 151

Retribuzione di posizione del personale dei Comuni e loro Consorzi, delle APSP e delle comunità di cui alla l.p. n. 3/2006 incaricato di posizioni organizzative

1. La retribuzione accessoria del personale titolare delle posizioni di cui all'articolo precedente è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 6.000,00 ad un massimo di Euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità. Ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate. Tale limite massimo può essere elevato fino a un massimo del 20% in sede di contrattazione di settore.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia fino ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale in unica soluzione.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1.
5. Nei Comuni di quarta classe e di terza classe con meno di 3.000 abitanti l'importo massimo della retribuzione di posizione di cui all'articolo 10, comma 2, dell'accordo provinciale di data 9 agosto 2005, è fissato in € 10.000,00 annui lordi.
6. Resta confermato che i costi derivanti dalla istituzione delle posizioni organizzative sono a carico delle Amministrazioni.

CAPO II DISPOSIZIONI PERSONALE APSP



Art. 152

Indennità per il rientro in servizio da riposo personale APSP

1. A partire dall'1.1.2018, al personale inserito in una turnistica a ciclo continuo che, previa disponibilità e dietro richiesta dell'Amministrazione, si presti allo svolgimento di attività lavorativa in giornate corrispondenti a propri turni di riposo programmati, con loro conseguente spostamento, viene attribuita un'indennità economica così determinata:
 - euro 25,00 per rientri in giornate feriali;
 - euro 30,00 per rientri in giornate festive.
2. A partire dall'1.1.2018, al personale in ferie richiamato in servizio ai sensi dell'art. 47, comma 6, viene attribuita un'indennità economica determinata in euro 30,00 per ciascuna giornata.
3. L'indennità di cui alla presente disposizione viene erogata mensilmente e non è soggetta a riproporzionamento in caso di lavoro a tempo parziale.
4. Gli importi di cui al comma 1 possono essere integrati in accordo FO.R.E.G..
5. In sede di prima applicazione, per l'anno 2017, il valore dell'indennità di cui al presente articolo, rapportata al numero e alla natura dei rientri già liquidati ai sensi dell'accordo FO.R.E.G. di ciascun ente è destinato ad integrazione della quota obiettivi generali del FO.R.E.G. 2017.

Art. 153

Indennità per operatori socio sanitari per condizioni di lavoro flessibile

1. Al personale inquadrato nella figura professionale di Operatore Socio Sanitario, al fine di riconoscere la flessibilità lavorativa richiesta dalla specificità dell'assistenza diretta alla persona,



ivi compresa la necessità della vestizione della divisa aziendale, nonché l'eventuale fruizione del pasto in reparto durante l'orario di lavoro, e le competenze richieste dalla tipologia di utenza, che necessitano di costante aggiornamento professionale, compete un'indennità annua lorda di € 600,00 a decorrere dall' 1.1.2018.

2. L'indennità di cui al presente punto è cumulabile con eventuali altre indennità in godimento.

CAPO III

DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE E PER L'ATTIVITA' DI VIGILANZA E CUSTODIA FORESTALE



Art. 154

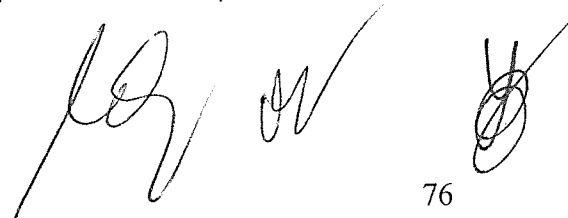
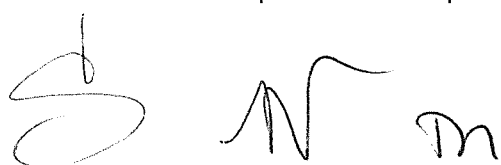
Indennità di vigilanza e custodia forestale

1. Per l'esercizio dell'attività di vigilanza e custodia forestale sul patrimonio silvo -pastorale, ai custodi forestali è corrisposta un'indennità di euro 1.400,00 annui lordi, erogata per 12 mensilità.
2. Qualora al custode forestale sia riconosciuta dal Commissario del Governo la qualifica di agente di pubblica sicurezza è corrisposta un'indennità di euro 1.700,00 annui lordi, erogata per 12 mensilità, che riassorbe e comprende l'indennità di cui al comma 1.

Art. 155

Indennità di polizia locale, di arma e di funzione

1. Al personale della polizia locale e appartenente alle figure professionali di agente di polizia locale – coordinatore di polizia locale – funzionario di polizia locale – funzionario esperto di polizia locale, l'indennità di polizia locale è rideterminata nelle seguenti misure annue lorde a far data dal 1° gennaio 2018 ed erogata per 12 mensilità:
 - a. per il personale cui è riconosciuta dal Commissario del Governo la qualifica di agente di pubblica sicurezza, € 2.340,00;
 - b. per il restante personale, € 1.700,00.
2. Al personale della polizia locale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza al quale venga assegnata in dotazione l'arma da fuoco compete una indennità, in base ai giorni di effettiva presenza in servizio, di euro 600,00 a.l.. In aggiunta a detta indennità, ai consegnatari dell'armeria compete un'indennità, in base ai giorni di effettiva presenza in servizio, di € 250,00 a.l..
- 2 bis. Per determinare i giorni di effettiva presenza in servizio ai fini dell'indennità d'arma di cui al precedente comma 2 di questo articolo si considerano i giorni di presenza in servizio utili ai fini della liquidazione della "quota obiettivi generali" del FO.R.E.G. L'indennità d'arma si liquida annualmente con riferimento all'anno precedente entro il mese successivo alla liquidazione del FO.R.E.G. "quota obiettivi generali" riferito al medesimo anno.
3. Nel trattamento di cui al comma 1 è riassorbita l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 109, commi 1 e 2, del CCPL 20 ottobre 2003.
4. Al personale della polizia locale appartenente alla figura professionale di coordinatore di polizia locale (cat. C, liv. Evoluto) è attribuita una indennità di funzione di 1.300,00 euro annui lordi da erogarsi per 12 mensilità. L'indennità di funzione anzidetta ha natura di indennità fissa e continuativa ed ai percettori non può essere ulteriormente corrisposta l'indennità per area direttiva.



Art. 156
Maggiorazione dell'indennità di turno

1. Al personale della polizia locale che presti turni di servizio esterno festivo, notturno o notturno festivo, l'indennità di cui all'articolo 121 di questo CCPL è incrementata di 6,00 euro lordi. Detto incremento spetta anche nei confronti dei dipendenti richiamati in servizio in sostituzione del personale inserito in detti turni di servizio.
2. Al personale della polizia locale che presti turni di servizio esterno diurno gravosi è corrisposta una indennità giornaliera determinata dagli enti in un importo compreso tra un minimo di 1,00 Euro ed un massimo di 5,00 Euro. Rientrano nei turni esterni diurni gravosi quelli prestati a presidio di zone urbane con maggiore tasso di criminalità o con presenza di forti tensioni sociali per i quali è corrisposta l'indennità massima; altre ipotesi di turno gravoso potranno essere individuate da apposito accordo decentrato che stabilirà anche l'importo da corrispondere nei limiti minimi e massimi previsti nel primo paragrafo del presente comma, salva la possibilità di incrementare il massimo fino a 7 Euro, anche con risorse proprie dell'ente, per specifici servizi di sicurezza urbana eventualmente attivati. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai turni notturni, festivi e festivi - notturni in quanto già indennizzati da apposita maggiorazione.

Art. 157
Indennità per attività di polizia giudiziaria

1. Al personale inquadrato in categoria C, livello base, cui è attribuita la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria è attribuita, nella misura di 650,00 euro annui lordi da erogarsi per 12 mensilità, un'indennità per attività di polizia giudiziaria. Tale indennità ha natura di indennità fissa e continuativa.

Art. 158
Indennità per servizi notturni

1. Al personale della polizia locale adibito ai servizi esterni promossi nell'ambito del Progetto denominato "Progetto Sicurezza del territorio" compete, per ogni ora prestata durante il servizio in turni di lavoro - attivati ai sensi del presente accordo - che devono essere organizzati almeno fino alle ore 03.00, in aggiunta al trattamento indennitario ad oggi vigente, il seguente compenso orario:

categoria di appartenenza	compenso orario servizio notturno ferialle	compenso orario servizio notturno festivo
C – liv. base – assegnato attività esterna	€ 9,00	€ 10,00
C – liv. base – assegnato centrale operativa	€ 6,00	€ 6,50
C – liv. evoluto	€ 9,00	€ 10,00
D – liv. base	€ 9,00	€ 10,00

2. Il compenso orario di cui al comma 1 compete anche al personale assegnato alla centrale operativa che, pur non inserito nei turni organizzati nell'ambito del "Progetto Sicurezza", svolge la propria attività in coordinamento con il nuovo servizio notturno. Il compenso maggiorato spetta per le ore prestate nelle fasce orarie coincidenti con quelle dei turni medesimi.
3. Per i servizi di cui al presente articolo operano le limitazioni al lavoro notturno espressamente previste dall'art. 11 del D.Lgs. n. 66/2003 oltre agli altri obblighi in materia di riposo. Non sono obbligati a prestare i servizi notturni previsti dal presente articolo, salvo disponibilità manifestata per iscritto dagli interessati, oltre ai lavoratori elencati alle lettere a), b) e c) del comma 2 del citato art. 11, i dipendenti che abbiano compiuto 53 anni di età.

4. In relazione alle esigenze di organizzazione del servizio notturno previsto dal presente CCPL, previa intesa tra Provincia, Organizzazioni sindacali ed ambito interessato, possono essere previste fasce orarie di servizio notturno parzialmente diverse da quelle previste al comma 1. I turni notturni ordinari non potranno comunque protrarsi oltre le ore 01,00 e restano remunerati con la normale maggiorazione attualmente prevista dall'art. 12 dell'accordo 9 agosto 2005.

5. Il trattamento economico previsto da questo articolo spetta anche nei confronti di dipendenti richiamati in servizio in sostituzione di personale assente inserito in detti turni di servizio e per le ore di straordinario che proseguono senza interruzione dei turni stessi.

Art. 159

Valutazione del personale della polizia locale

1. I dipendenti comandati o messi a disposizione presso altri enti o altri soggetti per l'attivazione del "Progetto Sicurezza" sono valutati a cura di questi ultimi, già a far data dalla valutazione del 2006.



CAPO IV

ALTRE DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE COMUNALE

Art. 160

Indennità per il personale comunale addetto ai servizi antincendi

1. L'indennità di rischio attribuita al personale comunale addetto al servizio antincendi è stabilita negli importi mensili riportati nella seguente tabella:

B evoluto	€ 377,32
C base	€ 446,29

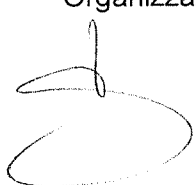
2. In analogia e compatibilmente con quanto previsto in materia di indennità di rischio, i futuri adeguamenti dell'indennità di rischio previsti dai contratti relativi al personale del corpo permanente dei vigili del fuoco potranno essere automaticamente applicati dagli enti ad aggiornamento dell'indennità in parola.

Art. 161

Estensione efficacia norme contrattuali

1. Le disposizioni contrattuali che disciplinano il compenso incentivante per l'attività di collaudo e la nomina in qualità di amministratore o revisore dei conti in aziende e società controllate o partecipate dalle amministrazioni di appartenenza trovano applicazione anche nei confronti del personale degli enti locali.

2. I criteri di conferimento degli incarichi di collaudo sono stabiliti previa informativa alle Organizzazioni sindacali.



PARTE QUARTA
INTEGRAZIONI ALL'ACCORDO RELATIVO ALL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE
DI DATA 20.4.2007 E S.M.

Art. 162

Istituzione della quinta posizione retributiva

1. Nell'ambito dei livelli di ciascuna categoria del vigente sistema di classificazione del personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale – è istituita, in aggiunta alle attuali posizioni retributive, la quinta posizione retributiva.
2. Il valore della quinta posizione retributiva è indicato, per ciascuna categoria/livello dell'Ordinamento professionale, nella tabella allegata al presente CCPL (Tabella 8).

Art. 163

Norma transitoria per la progressione alla quinta posizione retributiva

1. In prima applicazione sono ammessi alla procedura comparativa per la progressione alla quinta posizione retributiva i dipendenti a tempo indeterminato collocati senza soluzione di continuità nella quarta posizione retributiva da almeno cinque anni alla data del 30 dicembre 2017 e che hanno ottenuto una valutazione positiva in ciascuno degli anni considerati ai fini della progressione.
2. L'attribuzione della quinta posizione retributiva sarà determinata mediante scorrimento di una graduatoria formata sulla base del punteggio ottenuto da ciascun dipendente in possesso dei requisiti di cui al comma 1 in relazione all'esperienza misurata secondo i criteri previsti dall'art. 12, comma 2, lettera b., del vigente Ordinamento professionale. I dipendenti acquisiscono la quinta posizione retributiva secondo l'ordine della graduatoria e con decorrenza:
 - 31 dicembre 2017 fino a completamento delle risorse contrattuali rese disponibili a tale data (ovvero il 50% del finanziamento complessivo necessario per la copertura di questo articolo);
 - 1° luglio 2018 mediante utilizzo della restante parte delle risorse.
3. La valutazione annuale negativa nonché le sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto comportano il ritardo di un anno nei tempi della progressione medesima. Non si tiene conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro inflizione.



Art. 164

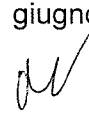
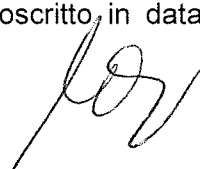
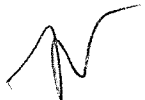
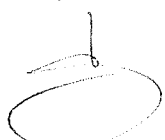
Trattamento economico in caso di progressione verticale

1. In caso di passaggio verticale ai sensi del Titolo IV del vigente Ordinamento professionale al dipendente è attribuita la posizione retributiva iniziale del nuovo livello/categoria. Qualora lo stipendio tabellare in godimento, ivi compreso l'eventuale elemento aggiuntivo o distinto della retribuzione, risulti superiore allo stipendio tabellare, ivi compreso l'eventuale elemento aggiuntivo o distinto della retribuzione, derivante dalla progressione, è attribuita la posizione retributiva immediatamente superiore.

Art. 165

Computo dell'anzianità per l'ammissione alle progressioni orizzontali

1. L'anzianità di servizio a tempo determinato ulteriore rispetto ai 36 mesi maturata dal personale destinatario del processo di stabilizzazione previsto dal "Protocollo di intesa sulla riduzione del ricorso ai contratti a termine e per la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato" sottoscritto in data 28 giugno 2018 è



utilmente valutata ai fini delle procedure di progressione previste dal vigente Ordinamento professionale.

Art. 166

Modifiche agli artt. 15 e 16 del vigente Ordinamento professionale

1. Il comma 7 dell'art. 15 "Progressione verticale all'interno delle categorie" del vigente Ordinamento professionale è sostituito dal seguente nuovo comma:

"7. L'inquadramento degli aventi diritto al livello superiore avviene mediante copertura di eventuali posti vacanti o trasformazione dei posti occupati nella dotazione complessiva di personale".

2. Il comma 11 dell'art. 16 "Progressione verticale fra categorie" del vigente Ordinamento professionale è sostituito dal seguente nuovo comma:

"11. L'inquadramento degli aventi diritto alla categoria superiore avviene mediante copertura di eventuali posti vacanti o trasformazione dei posti occupati nella dotazione complessiva di personale".

Art. 167

Mutamento figura professionale



1. Il comma 1 dell'art. 4 "Mutamento figura professionale" del vigente Ordinamento professionale è sostituito dal seguente nuovo comma:

"1. In presenza di specifiche ragioni organizzative e con il consenso del dipendente, l'Amministrazione ha facoltà di disporre il mutamento di figura professionale, a parità di inquadramento giuridico-economico (a tale fine non rileva, nell'ambito della categoria D, l'ammontare della voce "elemento aggiuntivo della retribuzione"), nei confronti dei dipendenti in possesso dei requisiti professionali richiesti per la nuova figura professionale.

Art. 168

Revisione Ordinamento professionale

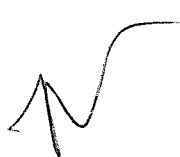
1. Le parti si impegnano a dare avvio ad un tavolo paritetico/tecnico per la revisione del vigente Ordinamento professionale e per il sistema delle competenze.

PARTE QUINTA NORME FINALI

Art. 169

Obblighi del dipendente

1. Il dipendente è tenuto alla compilazione dei questionari anonimi predisposti dall'Amministrazione per finalità di rilevazione e/o statistiche.



Art. 170
Trattamento economico personale
del soppresso Consorzio Parco Nazionale dello Stelvio

1. Al personale del soppresso Consorzio del Parco Nazionale dello Stelvio assunto in Provincia a seguito di concorso pubblico con decorrenza 1° settembre 2018 è riconosciuto da tale data un assegno personale, riassorbibile con i futuri miglioramenti di carattere generale, di importo pari all'eventuale differenza tra il trattamento economico previsto dal CCPL autonomie locali – area non dirigenziale - ed il trattamento economico in godimento presso l'ex Consorzio del Parco Nazionale dello Stelvio come disciplinato dal CCNL nazionale per gli Enti pubblici non economici.



Art. 171
Contrasto a situazioni di disagio lavorativo

1. Le parti concordano circa l'istituzione presso la Provincia autonoma di Trento della/del consigliera/e di fiducia, secondo quanto previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, con il compito di prevenire, contrastare e risolvere situazioni di disagio lavorativo causate da atti di mobbing o da molestie sessuali o morali nei confronti dei dipendenti - destinatari di questo accordo - nel contesto lavorativo, anche attraverso un'attività di sportello di assistenza e di aiuto.
2. I requisiti della/del consigliera/e di fiducia sono: il possesso di diploma di laurea e, alternativamente, uno dei seguenti ulteriori requisiti:
 - a. la partecipazione a corsi di perfezionamento o di master di livello universitario inerenti i temi delle pari opportunità, delle discriminazioni di genere, delle molestie morali e fisiche sul luogo di lavoro;
 - b. una specifica esperienza professionale negli ambiti indicati alla lettera a).
3. La/il consigliera/e è scelta/o in base ai titoli, sulla base della maggior idoneità a ricoprire il ruolo, avuto riguardo al percorso formativo ed esperienziale svolto.
4. La/il consigliera/e, nell'adempimento dei propri compiti, ha il libero accesso agli atti e alle informazioni relativi ai compiti assegnati, rispetto ai quali ha il dovere di assoluta riservatezza.
5. La/il consigliera/e dura in carica tre anni.
6. Gli enti strumentali destinatari del presente accordo possono istituire direttamente la suddetta figura o avvalersi della/del consigliera/e di cui al comma 1.
7. Alla/al consigliera/e spetta, per lo svolgimento dell'attività nei confronti della Provincia e degli enti destinatari di questo accordo, una indennità annua lorda finanziata con risorse extracontrattuali, determinata dall'atto di nomina. Spettano inoltre i rimborsi spese previsti dalla normativa provinciale vigente per i dirigenti provinciali.
8. Gli altri enti destinatari del presente accordo istituiscono la suddetta figura direttamente o in forma associata.

Art. 172
Applicabilità disposizioni CCPL

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCPL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile".



Art. 173
Interessi legali

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



Art. 174
Modalità di calcolo

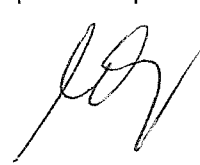
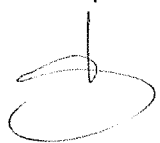
1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria decorrono dalla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, per l'adozione del relativo provvedimento e sono dovuti fino alla data di emissione del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

Art. 175
Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

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

Art. 176
Copertura assicurativa

1. Ferme restando le generali coperture assicurative obbligatorie, le Amministrazioni provvedono, con oneri a carico del proprio bilancio, alla stipula di polizza assicurativa in favore dei propri dipendenti per la responsabilità civile verso terzi, anche di carattere professionale, per morte e lesioni personali, nonché per perdita e/o danneggiamenti di cose involontariamente causati nello svolgimento delle proprie mansioni. Compatibilmente con gli stanziamenti in bilancio, le Amministrazioni possono inoltre estendere ai dipendenti l'eventuale ulteriore copertura assicurativa stipulata per la propria responsabilità civile patrimoniale verso terzi.
2. L'Amministrazione assume altresì le opportune misure organizzative volte ad agevolare i dipendenti interessati nella stipulazione di polizze assicurative per la copertura dei rischi derivanti



dall'esercizio delle proprie funzioni e attività non coperti ai sensi del comma 1, secondo i seguenti principi, criteri e modalità:

- a. volontarietà della stipula della polizza assicurativa;
- b. instaurazione di rapporto contrattuale diretto fra società assicuratrice e dipendente;
- c. intero premio a carico del dipendente da versarsi anche tramite trattenuta sullo stipendio previo rilascio da parte dell'interessato di delega di pagamento all'amministrazione;
- d. esonero dell'Amministrazione da ogni responsabilità nei confronti dei contraenti relativa alla stipula, esecuzione e cessazione, per qualsiasi motivo, del contratto di assicurazione.

3. Le Amministrazioni provvedono all'addebito forfetario delle spese vive conseguenti alle misure organizzative di cui al comma 2.

4. Quanto previsto dal presente articolo produce effetti ai fini della stipulazione delle polizze assicurative immediatamente successive alla scadenza di quelle in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto. Per le fattispecie di cui al comma 1 l'Amministrazione garantisce la continuità nella relativa copertura assicurativa. Per le polizze di cui al comma 2 l'Amministrazione predispone le misure idonee per l'attivazione della relativa copertura assicurativa, su adesione del dipendente, entro tre mesi dalla scadenza delle polizze in essere.

5. Per le APSP tale materia troverà specifica disciplina in sede di accordo di settore.

Art. 177

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. Continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni di legge e di contratto in materia di previdenza complementare.

2. Il trattamento di fine rapporto, le relative anticipazioni e la previdenza complementare sono disciplinati dall'Allegato E/9.

Art. 178

Norma finale

1. Sono confermate le disposizioni dell'art. 15 dell'Accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016/2018 di data 23 dicembre 2016 con le specificazioni contenute nell'art. 17 dell'Accordo di settore stralcio di data 1 ottobre 2018.

2. Sono confermate le disposizioni contenute nell'Accordo sindacale di data 14 febbraio 2018 inerente la collocazione nell'Ordinamento professionale del Comparto Autonomie locali della figura professionale di "Assistente ambientale per le aree protette" ed altre disposizioni di carattere economico per il personale dei Parchi naturali provinciali.