

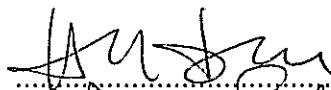
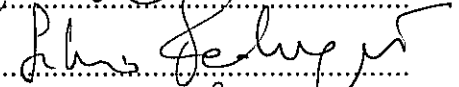
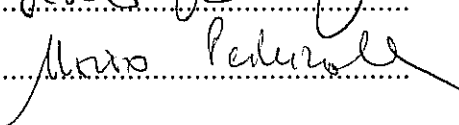
AGENZIA PROVINCIALE
PER LA
RAPPRESENTANZA NEGOZIALE

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 2143 di data 29 agosto 2008, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva il testo concordato dell'Accordo per il rinnovo del CCPL del personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale – per il quadriennio giuridico 2006/2009 – biennio economico 2008-2009, il giorno 22 settembre 2008, ad ore 15,30, nella sala vetri di Piazza Fiera, n. 3, a Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, composta da:

dott. Aldo Duca – presidente

dott. Silvio Fedrigotti – componente

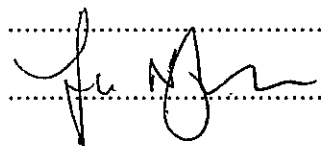
prof. Mario Pederzoli – componente


.....

.....

.....

integrata per il Consorzio dei Comuni trentini da:

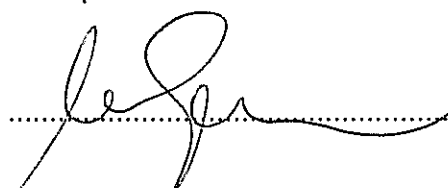
prof. Carmine Russo

prof. Luca Nogler

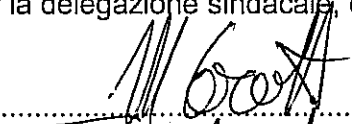
.....

.....

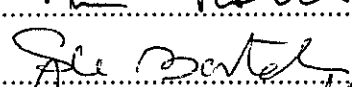
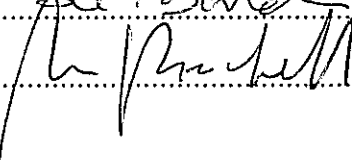
e per l'UPIPA dal:

dott. Massimo Giordani

.....

.....

per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:


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

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

..... per la U.I.L. - Enti locali

..... per la F.E.N.A.L.T.

al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto l'Accordo per il rinnovo del CCPL del personale del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale – per il quadriennio giuridico 2006/2009 – biennio economico 2008-2009.

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCPL DEL PERSONALE DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI – AREA NON DIRIGENZIALE PER IL QUADRIENNIO GIURIDICO 2006/2009 – BIENNIO ECONOMICO 2008-2009.

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

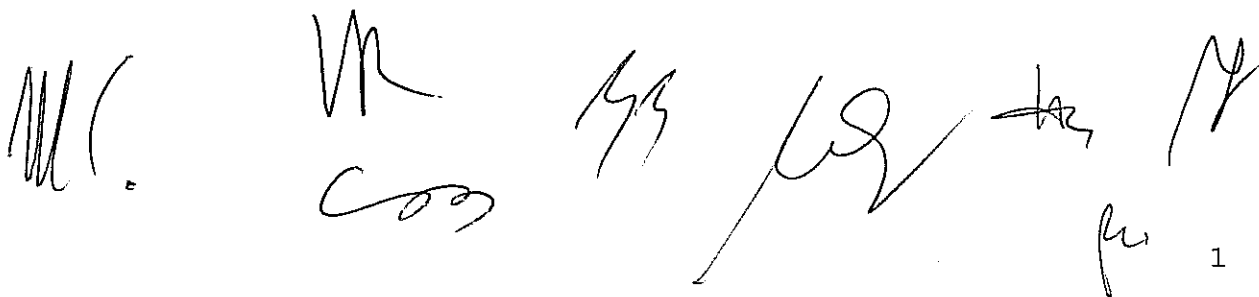
CAPO I

**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, 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, per i dipendenti del Consiglio provinciale, dei Comuni e dei loro consorzi, delle Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex. IPAB), dei Comprensori 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 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte giuridica ed il biennio 1° gennaio 2008 - 31 dicembre 2009 per la parte economica. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione, salvo prescrizioni diverse di singole norme.
2. Per quanto non innovato dal presente CCPL, continuano a trovare applicazione le norme di cui al C.C.P.L. 2002/2005 di data 20 ottobre 2003, e all'Accordo di data 20.4.2007 relativo al biennio economico 2006-2007.



1

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Livelli di contrattazione: materie e limiti

1. L'art. 5 (Livelli di contrattazione: materie e limiti) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"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, i Comprensori e loro consorzi, per le Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex. IPAB), per il Consiglio provinciale e per le Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006 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) criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
- k) criteri di applicazione della normativa sul part-time;
- l) 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, per le Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex. IPAB), per le Comunità previste dalla l.p. n. 3/2006, nonché, ove se ne ravvisi l'opportunità in sede di contrattazione di settore, a livello di Dipartimenti, Servizi o Settori, sulle seguenti materie:

- a) specifici progetti di produttività: obiettivi, risorse, lavoratori coinvolti e modalità di attuazione;
- 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 plurisettimanali 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) attuazione delle normative contrattuali in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nell'ambiente di lavoro;
- f) uso in concessione al personale dipendente degli alloggi di servizio per l'espletamento di servizi di custodia, portineria, vigilanza e altri servizi similari;
- g) eventuale introduzione di forme di telelavoro;
- h) riflesso delle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- i) le modalità di utilizzo delle risorse della quota B) del fondo produttività e le linee generali dei progetti.

4. L'erogazione dei trattamenti incentivanti è strettamente correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività 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."

CAPO II INFORMAZIONE E FORME DI PARTECIPAZIONE

Art. 4 Informazione

1. I commi 1 e 3 dell'art. 8 (Informazione) del CCPL 20.10.2003 sono sostituiti dai seguenti commi:

"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 provvedono altresì a fornire alle medesime organizzazioni sindacali le circolari applicative di istituti disciplinati dai contratti e dalle leggi."

"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 complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi;
- g) distribuzione delle indennità;
- h) applicazione delle misure in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro."

Art. 5 Modalità di coordinamento contrattazione decentrata

1. Dopo l'art. 10 del CCPL 20.10.2003 è aggiunto il seguente articolo:

"Art. 10 bis Modalità 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. 6
Pari opportunità

1. L'art. 11 (Pari opportunità) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 11
Pari opportunità

1. Le amministrazioni pubbliche svolgono un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

2. Per dare corso alle disposizioni normative contenute nella legge 10 aprile 1991, n. 125, gli Enti con piante organiche superiori a 200 dipendenti provvederanno alla costituzione dei Comitati pari opportunità, così come previsti dalla normativa vigente. In caso di Enti con meno di 200 dipendenti (Comuni, APSP (ex IPAB), Comprensori) vengono istituiti Comitati provinciali rappresentativi dei singoli settori.

Tali Comitati sono composti da un numero minimo di 3 rappresentanti e da un massimo di 6 designati dalle OO.SS. e da un pari numero di rappresentanti nominati dalle Amministrazioni.

I singoli Comitati hanno facoltà di accesso ad informazioni riguardanti il personale nei singoli Enti e possono richiedere informazioni e proporre soluzioni in ordine:

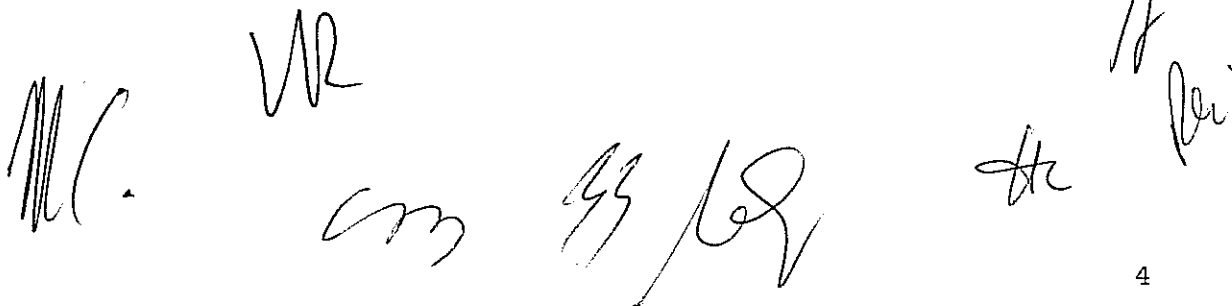
- alla consistenza degli organici ed agli sviluppi di carriera esistenti;
- all'accesso, all'organizzazione e modalità di svolgimento di percorsi formativi e/o di aggiornamento professionale;
- alla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali presenti sul territorio;
- al perseguimento di un effettivo equilibrio delle posizioni funzionali a parità di requisiti professionali nell'attribuzione di incarichi e/o funzioni di miglior qualità.

3. Il Comitato potrà proporre agli Enti firmatari, alle delegazioni trattanti e/o all'Agenzia particolari soluzioni organizzative in ordine all'attivazione di "azioni positive", che mirino a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e che eliminino eventuali discriminazioni esistenti sui percorsi professionali. Il Comitato sarà inoltre consultato in merito agli istituti giuridici del contratto che abbiano attinenza con la promozione delle pari opportunità. Il Dirigente della struttura competente in materia di personale fungerà da referente istituzionale del Comitato.

4. I Comitati relazionano almeno una volta all'anno ai Presidenti delle singole organizzazioni datoriali firmatarie del CCPL ed al Presidente della Giunta provinciale sulle condizioni oggettive in cui si trovano i lavoratori rispetto allo sviluppo professionale, alla loro partecipazione ai corsi di formazione e alla promozione di misure idonee a tutelarne la salute in relazione alle peculiarità psicofisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per la donna, con particolare riguardo alle situazioni di lavoro che possano presentare rischi per la salute riproduttiva.

5. Per il proprio funzionamento, i Comitati usufruiranno del supporto tecnico - logistico delle associazioni degli Enti e, per quanto riguarda i propri componenti, di permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività, nonché delle risorse necessarie al proprio funzionamento da determinare in sede di contrattazione di settore o decentrata.

6. In via sperimentale, per quanto attiene ai rappresentanti del personale, detti permessi, in misura non superiore a 100 ore annue individuali retribuite durante l'orario di lavoro, dovranno intendersi aggiuntivi a quelli usufruiti dalle RSA o RSU, comunque denominate. Le problematiche formative connesse alle pari opportunità rientrano nei programmi generali di formazione di cui all'art. 87."

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'M.C.', followed by 'VR', 'sm', 'G3/102', 'H', and 'Peri'.

CAPO III DIRITTI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 Diritto di assemblea

1. L'art. 17 (Diritto di assemblea) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 17 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 regolato dai contratti del comparto Scuola, o per il personale impiegato negli asili nido e nelle scuole materne. 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.

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 per il personale del Centro per l'Infanzia della P.a.T. (ex IPAI)."

VR MLC con 99 PQ

for
5

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 Il contratto individuale di lavoro

1. I commi 4 e 5 dell'art. 23 (Il contratto individuale di lavoro) del CCPL 20.10.2003 sono sostituiti dai seguenti commi:

"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. 26. 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."

Art. 9 Periodo di prova

1. Il comma 7 dell'art. 24 (Periodo di prova) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:

"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. 52, comma 1. In caso di malattia il dipendente 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. 50, 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."

CAPO II PARTICOLARI TIPI DI CONTRATTO

Art. 10 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. L'art. 26 (Rapporto di lavoro a tempo parziale) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 26 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In materia di rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni del d.lgs. n. 61/2000 e s.m.. Le Amministrazioni costituiscono o trasformano, su richiesta del dipendente, 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.

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 - determinato o indeterminato - relativamente a profili professionali che comportino funzioni ispettive o di vigilanza. L'esclusione non opera nei confronti del personale, che, pur appartenendo a uno dei profili professionali in questione, svolga funzioni diverse da quelle previste per il profilo professionale. Sono fatte salve eventuali situazioni in contrasto con il disposto del presente comma ad oggi determinatesi.

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 e dell'articolazione dell'orario. La stipulazione per iscritto è richiesta anche per la trasformazione a tempo parziale del rapporto di lavoro e per la modificazione successiva delle tipologie di articolazione della prestazione, che avviene con il consenso scritto dell'interessato.

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. Ove le richieste eccedano i contingenti fissati verrà data precedenza:

- a) ai dipendenti disabili ovvero che si trovano in particolari condizioni psico-fisiche, o affetti da gravi patologie;
- b) ai dipendenti che assistono propri familiari disabili, ovvero ai dipendenti che assistono persone in particolari condizioni psico-fisiche, o affette da gravi patologie, nonché anziani non autosufficienti;
- c) ai dipendenti con figli in età scolare e prescolare, in relazione al numero degli stessi.

VR MC

con

SS PQ

17

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 55° 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.

10 bis. 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.

11. 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.

12. 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 ha precedenza rispetto a nuove assunzioni per scorrimento delle graduatorie e, in caso di pluralità di domande, è preferito il dipendente per cui si determini il minor quoziente, suddividendo i redditi familiari per il numero di componenti il nucleo familiare; in presenza di nuclei monoparentali, l'ammontare del reddito, al fine della determinazione del quoziente, è ridotto della metà.

13. 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."

2. Le disposizioni di cui al comma 9 dell'art. 26 del CCPL di data 20.10.2003, come modificate dal presente articolo, entrano in vigore dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 11

Trattamento normativo ed economico del personale a tempo parziale

1. I commi 5, 8 e 9 dell'art. 27 (Trattamento normativo ed economico del personale a tempo parziale) del CCPL 20.10.2003 sono sostituiti dai seguenti commi:

"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. 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."

"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."

Art. 12
Job sharing

1. L'art. 32 (Job sharing) del CCPL 20.10.2003 è abrogato.

Art. 13
Somministrazione di manodopera a tempo determinato

1. L'art. 33 (Fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 33
Somministrazione di manodopera a tempo determinato

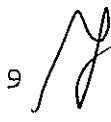
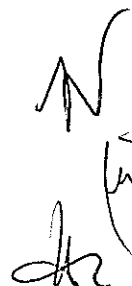
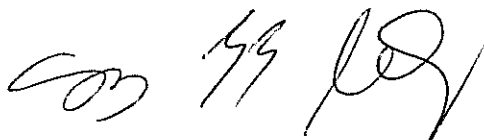
1. Gli enti destinatari del presente CCPL possono avvalersi, per prestazioni a tempo determinato, della somministrazione di lavoro con i soggetti e nei casi previsti rispettivamente dall'art. 4, commi 1, lett. a), e dall'art. 20, comma 4, del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003, per motivate esigenze 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 lavoratori 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."

Art. 14
Assunzioni a tempo determinato

1. L'art. 35 (Assunzioni a tempo determinato) del CCPL 20.10.2003, come modificato dall'art. 25 CCPL di data 20.4.2007, è sostituito dal seguente:

"Art. 35
Assunzioni a tempo determinato

1. L'Amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato in applicazione del d.lgs 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni. I contratti a tempo determinato possono essere stipulati per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ed 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, ecc.) e per far fronte ad innovazioni organizzative, quando alle stesse non sia possibile provvedere con il personale in servizio.
2. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, di norma prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e consegnato al dipendente.



3. Nei casi previsti dalle lettere c) e d) del precedente comma 1 il limite massimo delle assunzioni è fissato:

- a) per la Provincia allo 0,5% della dotazione complessiva del personale a tempo indeterminato riferita al personale del comparto autonomie locali;
- b) per il Consiglio provinciale nel monte ore corrispondente a 5 unità;
- c) per gli Enti strumentali nel monte ore corrispondente a 2 unità. Fino al 31 dicembre 2008 sono comunque confermate le unità equivalenti a tempo determinato previste alla data di stipula dell'Accordo di data 20.4.2007 relativo al biennio economico 2006-2007. Mediante procedura concertativa a livello di Provincia, il predetto monte ore può essere elevato al fine di consentire la trasformazione in rapporti di lavoro a tempo determinato delle collaborazioni coordinate e continuative già in essere, in particolare per gli enti che gestiscono attività culturali/museali.

Le disposizioni del presente comma decorrono dalla data di termine delle procedure di assunzione di cui all'articolo 1 della legge provinciale 14 novembre 2006, n. 10.

4. Il termine per la presentazione dei documenti di cui all'articolo 23, 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..

5. 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 soggetto, per le stesse mansioni, per un periodo di tre anni.

6. 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. 43 del presente accordo ("Permessi retribuiti").

7. 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. 50, comma 8, del presente CCPL.

8. 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 agli artt. 59 e seguenti; in tali casi i termini sono ridotti alla metà.

9. La proroga o il rinnovo del contratto a termine sono regolati dal D.Lgs. n. 368/2001.

10. Il limite di 36 mesi di cui al comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 è derogabile:

- a) per i contratti a tempo determinato per la sostituzione di personale assente a condizione che il supplente sia stato assunto da una graduatoria in corso di validità;



- b) per le restanti tipologie di contratti a tempo determinato nel limite di un ulteriore contratto a termine della durata di un anno. Il periodo di un anno di cui alla presente lettera b) si computa comunque dall'1 aprile 2009.

Le disposizioni del presente comma conservano la loro validità fino ad eventuali modifiche del D.Lgs. n. 368/2001 che superino tali previsioni.

11. A condizione che non risultino scoperti i relativi posti in organico o comunque che siano stati banditi i relativi concorsi, 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 forme associative, dei Comprensori, delle A.P.S.P. e per quello dell'ex I.P.A.I. non si applica il comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001.

12. Il rapporto di lavoro si risolve automaticamente, senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale. Il personale a termine può, in qualunque momento, recedere dal rapporto di lavoro. Il recesso va comunque 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.

13. 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.

14. 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.

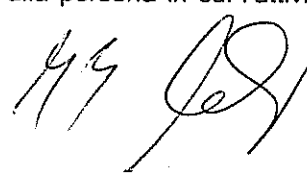
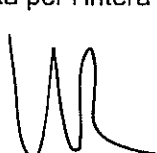
15. Il comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 non si applica infine ai rapporti di lavoro a carattere stagionale intesi come quelle attività che si svolgono ed esauriscono solo in determinati periodi dell'anno, in relazione a picchi di particolare intensità aventi carattere di eccezionalità rispetto al normale ciclo produttivo/ciclo formativo, condizionate dalle stagioni turistiche o dalla produzione a carattere stagionale, come eventualmente meglio individuate in sede di accordo di settore."

CAPO III STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 15 Orario di lavoro

1. Il comma 4 dell'art. 36 (Orario di lavoro) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:

"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."



Art. 16
Riposo settimanale e giorni festivi

1. L'art. 37 (Riposo settimanale e giorni festivi) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 37
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.

1bis. 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.

2. 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. 89, 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.

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

4. 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.

5. Ai dipendenti delle Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), 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."

2. Le disposizioni modificative del comma 1 decorrono dall'1 novembre 2008; le stesse potranno essere oggetto di modifica, per particolari necessità, in sede di accordo di settore. Dalla medesima data è soppresso l'art. 105 del CCPL 20.10.2003.

Art. 17
Reperibilità

1. L'art. 38 (Reperibilità) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 38
Reperibilità

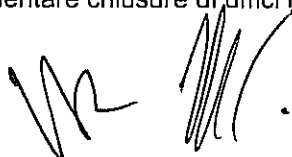
1. La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento e di recarsi immediatamente sul luogo di lavoro in caso di chiamata.
2. I turni di reperibilità non possono, di norma, superare la durata settimanale per ciascun dipendente, fermo restando l'obbligo dell'avvicendamento 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. 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 prestato. 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.
5. 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 4 è maggiorata del 25% a partire dalle ore successive.
6. 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. 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. 37 (Riposo settimanale e giorni festivi), c. 2, per il servizio prestato, 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.
7. 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."
2. Le modifiche del comma 1 del presente articolo decorrono dall'1 gennaio 2009. Dalla medesima data è abrogato l'art. 116 del CCPL 20.10.2003.

Art. 18
Ferie

1. L'art. 42 (Ferie) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 42
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 fruiti 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 fruiti 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 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 fruiti 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 fruiti per comprovate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.
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. 19 **Permessi retribuiti**

1. L'art. 43 (Permessi retribuiti) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 43 *Permessi retribuiti*

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

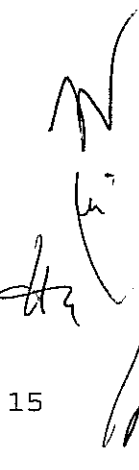
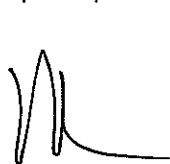
- a) per matrimonio: 15 giorni consecutivi, compreso quello della celebrazione del rito;
- b) partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
- c) lutti per coniuge, convivente, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: tre giorni lavorativi per evento. Tali permessi sono ridotti ad uno per parenti di terzo grado ed affini di secondo;
- d) nel limite del 4% del personale a tempo indeterminato in servizio 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), 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 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. Rientrano, fra l'altro, fra i gravi motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi, per il ricovero ospedaliero e 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.

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. Nei casi di cui all'art. 42 del D.Lgs n. 151/2001, commi 2 e 3, i permessi mensili di cui al citato art. 33, comma 3, della legge 104/1992 possono essere raddoppiati in presenza di documentati motivi di particolare gravità connessi alla sfera familiare, ulteriori rispetto a quelli alla base della concessione dei benefici (di cui alla legge 104/92) da parte dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari. Tali ulteriori permessi, usufruibili solo a giornata intera, nel limite dello 0,1% della dotazione organica complessiva di personale e comunque nel numero minimo di una unità, sono concessi dall'Amministrazione per il periodo di un anno e sono rinnovabili previa valutazione dei requisiti e delle eventuali nuove domande presentate.

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 12 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, con l'esclusione della lett. d) e sono riproporzionati alla durata del rapporto di lavoro per quanto riguarda le lettere b) ed i) del comma 1."

2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente CCPL sono abrogati i commi 2 e 3 dell'art. 30 dell'Accordo di data 20.4.2007 relativo al biennio economico 2006-2007.

Art. 20

Tutela della maternità e della paternità

1. L'art. 45 (Tutela della maternità) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 45

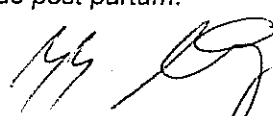
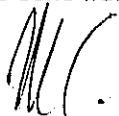
Tutela della maternità e della paternità

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, 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 e ai 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 produttività e per il miglioramento dei servizi. 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. In caso di parto prematuro il secondo periodo di congedo di maternità o paternità, successivo al parto, decorre dalla data presunta del medesimo, nel limite della durata complessiva dei cinque mesi. I giorni non goduti prima del parto sono fruiti in aggiunta al periodo di congedo *post partum*.



4bis. Il padre lavoratore ha diritto ad un giorno di permesso retribuito in occasione della nascita del proprio figlio.

5. 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 e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

6. 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.

7. Nei primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore possono astenersi dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. La richiesta di congedo parentale va effettuata con congruo anticipo salvo i casi di oggettivo impedimento. Detto congedo, fruibile anche frazionatamente in giorni lavorativi, è considerato assenza retribuita per i primi trenta giorni di calendario, computati complessivamente per entrambi i genitori, ridotti in caso di fruizione frazionata, con la corresponsione dell'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle che non sono corrisposte per almeno dodici mensilità. Il calcolo retributivo comporta quindi 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. Per il restante periodo di congedo spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri pensionistici. Dai tre agli otto anni è garantita a carico dell'Amministrazione la copertura degli oneri pensionistici nei casi in cui non sia già prevista la contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 151/2001.

8. 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 annualmente 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 tali assenze spettano 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 al godimento 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. A decorrere dall'1 novembre 2008, 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.

9. Le assenze di cui ai precedenti commi possono essere fruiti nell'anno solare cumulativamente con quelle previste dall'articolo 43. I periodi di congedo di cui al comma 7 sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi, ad eccezione dei primi trenta giorni di assenza retribuita a decorrere dall'1 novembre 2008, gli effetti relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità. I genitori che fruiscono di periodi di congedo parentale ai sensi del comma 7 dovranno presentare un'autodichiarazione attestante che i periodi di congedo fruiti non eccedano quanto ivi previsto.

10. 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.

11. 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 7. Il congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari qualunque sia l'età del minore, entro otto anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.

Il trattamento economico e giuridico spettante per le assenze parentali o per maternità dei figli naturali con età compresa tra zero e tre anni è calcolato con riferimento ai primi tre anni dall'entrata del minore nel nucleo familiare.

12. Alla dipendente con rapporto a termine, che si trovi in stato di gravidanza o puerperio 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 7 e del comma 13 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.

13. Entro il decimo 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 7. 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.

14. 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 a tre anni del congedo parentale, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

15. 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."

Art. 21

Aspettative personali e familiari non retribuite e cumuli di aspettative

1. L'art. 46 (Aspettative personali e familiari non retribuite e cumuli di aspettative) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 46

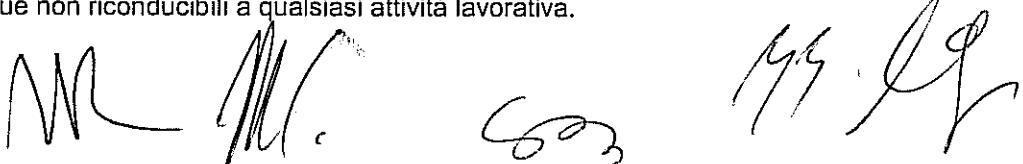
Aspettative personali e familiari non retribuite e cumuli di aspettative

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.

3bis. 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.



4. Tutti i periodi di aspettativa si sommano e non possono comunque eccedere complessivamente i tre anni nel quinquennio precedente.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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. 22 **Assenze ingiustificate**

1. L'art. 49 (Assenze ingiustificate) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 49
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."

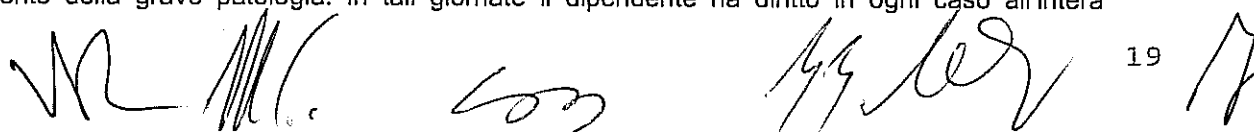
Art. 23 **Assenze per malattia**

1. L'art. 50 (Assenze per malattia) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 50
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, secondo le indicazioni del D.Lgs. del Ministero della Sanità del 29 aprile 1998 n. 124 o del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, art. 2, comma 1, lettera d), punti 1) e 2), 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. L'Amministrazione può avvalersi dell'Ufficio Medico legale della A.P.S.S. per la verifica della sussistenza dei requisiti per l'accertamento della grave patologia. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intera

19



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;

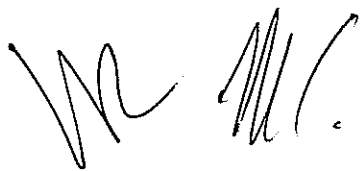
b) 50% della retribuzione di cui alla lett. a) per ulteriori sei mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

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 inviare relativo certificato medico all'Amministrazione di appartenenza, qualora l'assenza si protragga oltre i due giorni lavorativi, entro la quinta giornata dall'inizio della malattia, ovvero dalla sua prosecuzione. 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. 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 sabato e la seconda che inizia il lunedì, la domenica intercorrente è considerata assenza per malattia; lo stesso criterio è valido in coincidenza di giornate pre-festive e post-festive.

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

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 compri l'urgenza della stessa per sopravvenuta necessità assoluta ed indifferibile, a meno che lo stesso non attesti l'impossibilità di effettuare la visita in orari diversi. Qualora il 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.



20/1/17

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. 24 **Spese di cura**

1. In applicazione dell'art. 1, comma 221, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria per l'anno 2006) l'art. 54 (Spese di cura) del CCPL di data 23 ottobre 2003 è abrogato con effetto dall'1 gennaio 2009.

Art. 25 **Mensa**

1. L'art. 58 (Mensa) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

"Art. 58 **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. Dal 1° giugno 2007 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. 8 dell'Accordo stralcio per il biennio economico 2006/2007 di data 20 aprile 2007 per l'importo di € 9,00, qualora non possa usufruire del servizio sostitutivo di mensa. Il servizio alternativo 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; b) con orario di lavoro ridotto (part-time), limitatamente alle giornate in cui vengono effettuati i rientri pomeridiani, dovuti sia all'articolazione di orario scelta che alla prestazione di lavoro straordinario; c) la prestazione minima giornaliera, ai fini del godimento dei servizi di mensa, è fissata in tre ore, delle quali almeno due da effettuarsi nell'orario antimeridiano ed una nell'orario pomeridiano; d) 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 riconosciuto un rimborso per le spese sostenute per ciascun pasto, adeguatamente documentate.

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 fruiscano 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.

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.

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."

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCPL è abrogato l'art. 10 dell'Accordo provinciale stralcio per il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 20.4.2007.

CAPO IV NORME DISCIPLINARI

Art. 26 Sanzioni e procedure disciplinari

1. Al comma 1 dell'art. 63 (Sanzioni e procedure disciplinari) del CCPL 20.10.2003, la lettera d) è sostituita dalla seguente lettera:
"d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;"

Art. 27 Codice disciplinare

1. I commi 4 e 5 dell'art. 64 (Codice disciplinare) del CCPL 20.10.2003 sono sostituiti dai seguenti commi:

"4. La sanzione disciplinare dal minimo del richiamo verbale o scritto al massimo della multa, di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applica, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati o sui quali, in relazione alle proprie responsabilità, si debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
- f) insufficiente rendimento, rispetto ai carichi di lavoro e, comunque, nell'assolvimento dei compiti assegnati;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;

WR

M/

com

44

h) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro, senza autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, o in violazione dei relativi limiti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti. La multa è detratta nella sua somma lorda dalla retribuzione netta spettante e non riduce gli imponibili previdenziali e fiscali."

"5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a quindici giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dall'Amministrazione;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) rifiuto di testimonianza oppure testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- g) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti o degli utenti o di terzi; alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- h) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;
- i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- j) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- k) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- l) violazione di obblighi di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero grave danno o pericolo all'Amministrazione o a terzi.

Il periodo di sospensione inteso quale sanzione disciplinare non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio, della progressione giuridica ed economica e del trattamento di quiescenza e previdenza e riduce proporzionalmente le ferie."

3. La lettera a) del comma 6 dell'art. 64 (Codice disciplinare) del CCPL 20.10.2003 è sostituita dalla seguente lettera:

"a) recidiva plurima, almeno tre volte nel biennio, nelle mancanze previste al comma 5, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste nei medesimi commi, che abbia comportato l'applicazione della sanzione massima di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7, lett. a);".

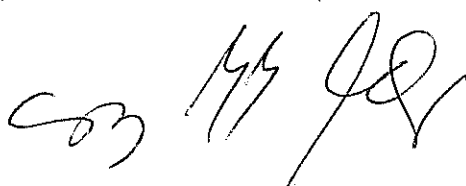
Art. 28

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. I commi 6 e 7 dell'art. 65 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCPL 20.10.2003 sono sostituiti dai seguenti commi:

"6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni."

"7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni."



CAPO V CESSAZIONE DEL RAPPORTO E TRASFERIMENTI

Art. 29 Obblighi delle parti

1. Il comma 3 dell'art. 69 (Obblighi delle parti) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:

"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 a decorrere dalla data di effettivo percepimento del trattamento pensionistico, salvo che l'interessato chieda, con domanda da presentarsi almeno due mesi prima del compimento del limite massimo di età, di essere mantenuto in servizio fino a maturazione dei requisiti minimi richiesti per la pensione di vecchiaia. Nel caso di cessazione per compimento dei limiti di servizio, l'Amministrazione può risolvere il rapporto con comunicazione scritta, salvo domanda dell'interessato, da prodursi novanta giorni prima della data di cessazione per la permanenza in servizio oltre l'anzianità massima. L'Amministrazione si esprime sulla permanenza entro l'iniziale data di risoluzione comunicata al lavoratore."

CAPO VI MOBILITA' VOLONTARIA

Art. 30 Mobilità del personale

1. Dopo l'art. 78 del CCPL 20.10.2003 è aggiunto il seguente:

*"Art. 78 bis
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."

Art. 31 Formazione della graduatoria per la mobilità volontaria

1. Al comma 1 dell'art. 75 (Formazione della graduatoria per la mobilità volontaria) del CCPL 20.10.2003 e all'Allegato F) del CCPL 20.10.2003 è aggiunta la seguente lettera:
"g) godimento dei benefici della legge n. 104/92."

2. Nell'ambito del sistema di punteggio di cui all'Allegato F) del CCPL 20.10.2003, il punteggio spettante in caso di godimento dei benefici della legge n. 104/92 è pari a 5.

CAPO VII

ISTITUTI DI PECULIARE INTERESSE

Art. 32 Formazione

1. Il comma 9 dell'art. 87 (Formazione) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:

"9. 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, fatte salve particolari condizioni di gravosità connesse alla fruizione della formazione - nel qual caso trova applicazione l'art. 10 dell'Allegato E/8 "Regolamentazione dei viaggi di missione" del CCPL di data 20.10.2003 - e altre condizioni che possono essere determinate per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale."

TITOLO IV MODIFICHE ALL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE DI DATA 20.4.2007

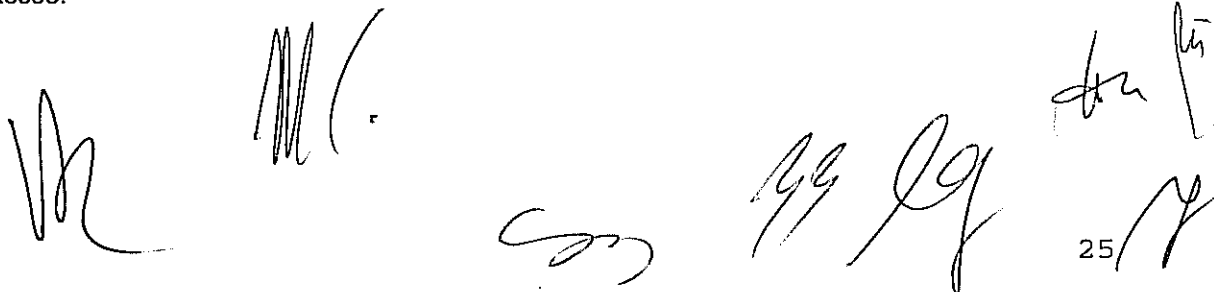
Art. 33 Assenze e valutazione

1. All'art. 26 (Assenze e valutazione) dell'Ordinamento professionale di data 20.4.2007, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente comma:

"2 bis. I dipendenti che vengano dispensati dal servizio per inabilità ottengono la valutazione secondo i criteri di cui al precedente comma 2 nell'anno di cessazione dal servizio e nell'anno immediatamente precedente qualora tali anni siano rimasti senza valutazione causa malattia che abbia determinato assenze dal servizio superiori a 184 giorni."

2. Con riferimento alle progressioni orizzontali aventi decorrenza 1 settembre 2006 regolate dall'art. 29 dell'Ordinamento professionale di data 20.4.2007, tutti i punteggi non risultanti da una valutazione effettiva - attribuiti in forza delle disposizioni preesistenti all'Ordinamento di data 20.4.2007 o comunque per analogia sulla base di quanto previsto dall'art. 28 dell'Ordinamento stesso - sono sostituiti con i punteggi non risultanti da una valutazione effettiva previsti dal suddetto Ordinamento del 20.4.2007. Nei confronti dei dipendenti cui si applicano le disposizioni del presente comma, già inseriti nelle graduatorie riferite alla progressione orizzontale con decorrenza 1 settembre 2006, l'Amministrazione definirà il nuovo punteggio spettante e provvederà all'attribuzione della 3° o 4° posizione economica qualora i dipendenti stessi ottengano un punteggio pari o superiore al punteggio ottenuto dall'ultimo dipendente utilmente classificato nelle singole e pertinenti graduatorie relative al restante personale. Le corrispondenti risorse sono riassorbite da quelle destinate alle future progressioni.

3. I criteri descritti al precedente comma 2 relativamente alla determinazione dei punteggi non risultanti da una valutazione effettiva attribuiti in forza di disposizioni preesistenti all'Ordinamento professionale di data 20.4.2007 sono utilizzati anche per le procedure di progressione orizzontale aventi decorrenza successiva all'1 settembre 2006 per gli anni di valutazione considerati ai fini delle progressioni stesse.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right, some of which are accompanied by the number 25.

Art. 34
Modifiche all'Allegato C) all'Ordinamento professionale
di data 20.4.2007

1. L'Allegato C) all'Ordinamento professionale del 20.4.2007 è integrato dalle seguenti disposizioni:

"Si prescinde dal possesso del titolo di studio per l'inquadramento degli idonei in graduatorie di procedure già concluse ai sensi degli artt. 7 e 8 del precedente ordinamento professionale la cui idoneità acquisita è conservata fino al 31.12.2009, nonché per l'ammissione alla progressione all'interno della categoria B, dal livello base al livello evoluto, del personale inquadrato nelle figure professionali di operaio e per l'ammissione alla progressione dalla figura di operaio, categoria A, livello unico, alla figura professionale di operaio polivalente, categoria B, livello base, qualora i verbali di concertazione prevedano tale possibilità per dette figure."

MC.

UN

cos

196 Jcl

26

PARTE SECONDA

TITOLO I RETRIBUZIONE

CAPO I STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Art. 35 Struttura della retribuzione

1. L'art. 88 (Struttura della retribuzione) del CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente:

Art. 88 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 per la produttività e per il miglioramento dei servizi;
- 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. 36 Tredicesima mensilità

1. I commi 1 e 2 dell'art. 90 (Tredicesima mensilità) del CCPL 20.10.2003 sono sostituiti dai seguenti commi:

"1. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione fondamentale, fatta eccezione, a decorrere dall'1 gennaio 2009, per le indennità di cui al comma 1, lett. a.8) dell'art. 88. Sono in ogni caso escluse dalla retribuzione utile tutte le voci della retribuzione accessoria nonché l'indennità di missione."

"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."



27

Art. 37
Modalità di liquidazione indennità contrattuali

1. A decorrere dall'1 gennaio 2009, 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.

CAPO II
INCREMENTI DEL BIENNIO ECONOMICO 2008/2009

Art. 38
Nuovo stipendio tabellare

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 2) all'accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 20 aprile 2007, sono incrementati, alle date dell'1 gennaio 2008, dell'1 luglio 2008 e dell'1 gennaio 2009 delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella A) 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 2) dell'accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 20 aprile 2007, sono rideterminati, a far data dall'1 gennaio 2008, dall'1 luglio 2008 e dall'1 gennaio 2009, nelle misure annue lorde indicate nelle allegatte Tabelle B, C) e D).

Art. 39
Adeguamenti retributivi per particolari categorie di personale

1. Gli stipendi tabellari del personale provinciale inquadrato nelle qualifiche forestali previsti dall'Allegato 4) dell'Accordo provinciale relativo al 2° biennio economico 2004-2005 sottoscritto in data 9 agosto 2005, come incrementati dall'allegato Tabella 3) dell'accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 20 aprile 2007 sono ulteriormente incrementati, alle date dell'1 gennaio 2008, dell'1 luglio 2008 e dell'1 gennaio 2009, delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella E) allegata al presente CCPL.

2. Per effetto degli incrementi del comma 1, gli stipendi tabellari del personale provinciale inquadrato nelle qualifiche forestali previsti dall'Allegato 4) dell'Accordo provinciale relativo al 2° biennio economico 2004-2005 sottoscritto in data 9 agosto 2005, sono rideterminati, a far data dall'1 gennaio 2008, dall'1 luglio 2008 e dall'1 gennaio 2009, nelle misure annue lorde indicate nella Tabella F) allegata al presente CCPL.

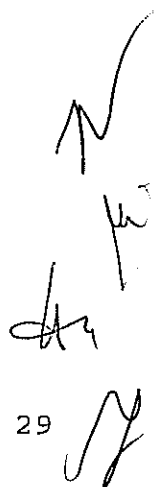
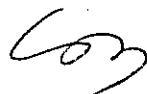
3. Gli stipendi tabellari del personale provinciale appartenente al Corpo permanente dei vigili del fuoco, ad esclusione del personale inquadrato nella figura professionale di pilota di elicottero, previsti rispettivamente dalle tabelle 1) e 5) allegate all'accordo integrativo sottoscritto in data 31 agosto 2006, come incrementati dall'allegato Tabella 4) dell'accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 20 aprile 2007, sono ulteriormente incrementati, alle date dell'1 gennaio 2008, dell'1 luglio 2008 e dell'1 gennaio 2009, delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella G) allegata al presente CCPL. Gli incrementi dell'1 luglio 2008 e dell'1 gennaio 2009 riassorbono rispettivamente l'incremento dell'1 gennaio 2008 e dell'1 luglio 2008.

N
fu
Hy
28

V2 MC 53 79 19

Art. 40
Effetti nuovi stipendi
per il biennio contrattuale 2008-2009

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente CCPL per il biennio contrattuale 2008-2009 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 per il biennio economico 2008-2009 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
DISPOSIZIONI VARIE DI MODIFICA
DI PRECEDENTI ACCORDI

Art. 41

Indennità per il personale comunale addetto ai servizi antincendi

1. L'art. 19 dell'accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 del personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale e disposizioni urgenti di modifica del C.C.P.L. 2002-2005 di data 20 ottobre 2003 sottoscritto il 20 aprile 2007 è sostituito dal seguente:

“Art. 19

Indennità per il personale comunale addetto ai servizi antincendi

1. L'indennità di rischio attribuita al personale comunale addetto al servizio antincendi è aggiornata, a far data dal 01.01.2007, secondo gli 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. 42

Indennità per immediato intervento

1. La misura dell'indennità per immediato intervento di cui all'art. 117 del CCPL 20.10.2003 è elevata ad € 30,00 giornalieri lordi a decorrere dall'1 gennaio 2009.

Art. 43

Costituzione e ripartizione del fondo per l'indennità per area direttiva

1. Il comma 4 dell'art. 3 dell'Accordo di settore di data 29.9.2006 è sostituito dal seguente comma:
“4. L'indennità, fino all'importo massimo corrispondente alla misura più alta dell'indennità per posizioni organizzative nei comuni, può essere attribuita negli enti strumentali della Provincia sprovvisti di uffici nel proprio assetto organizzativo per remunerare posizioni lavorative comportanti il coordinamento di gruppi di lavoro, settori o progetti di particolare rilevanza. L'individuazione di cui al comma 3 avviene nel limite massimo dichiarato compatibile dalla Provincia.”

2. Le risorse relative all'applicazione del comma 1 hanno natura extracontrattuale.

Art. 44

Modifiche all'Allegato E/9 del CCPL 20.10.2003

1. All'art. 1, comma 1, della parte A dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 è aggiunto alla fine il seguente alinea:

“- contributo a carico del datore di lavoro erogato al fondo pensione.”

2. Il comma 5 dell'art. 1 della parte A dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:

“5. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio del dipendente ad altro Ente pubblico si provvede al pagamento del T.F.R. ovvero della differenza fra quanto maturato a titolo di T.F.R. presso l'Ente e quanto maturato presso l'INPDAP, secondo la relativa normativa. Nel caso in cui sia stata

30



concessa una anticipazione del T.F.R. non recuperabile parzialmente o totalmente all'atto della cessazione per incapienza della quota da erogare, l'Ente di destinazione o l'Inpdap provvedono al rimborso della quota non recuperata, a cessazione dell'iscrizione all'INPDAP da parte del dipendente."

3. Al comma 6 dell'art. 1 della parte A dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 le parole "fino a Euro 12,00" sono sostituite dalle parole "fino a Euro 20,00".

4. Il comma 9 dell'art. 1 della parte A dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 è abrogato.

5. Il comma 11 dell'art. 1 della parte A dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:

"11. Per l'anticipazione del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile si applica l'allegato B dell'Accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 del personale del comparto autonomie locali - area non dirigenziale e disposizioni urgenti di modifica del C.C.P.L. 2002-2005 di data 20.10.2003 siglato in data 20.04.2007, concernente la disciplina di concessione dell'anticipo del trattamento di fine rapporto. Le anticipazioni concesse fino all'entrata in vigore della legge provinciale 3 febbraio 1997, n. 2 sono detratte nell'importo liquidato dal T.F.R. maturato alla cessazione del rapporto di lavoro."

6. All'art. 1 della parte A dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 è aggiunto alla fine il seguente comma:

"13 bis. Qualora alla cessazione venga liquidata al dipendente l'indennità premio di fine servizio, in quanto superiore al T.F.R. maturato, tale regime viene mantenuto anche nel caso di successive riliquidazioni. Eventuali ulteriori somme accantonate per retribuzioni accessorie verranno liquidate come voce retributiva. La Provincia, qualora il dipendente abbia aderito al fondo Laborfonds provvede a dedurre dall'indennità premio di fine servizio netta spettante al dipendente le quote nominali di T.F.R. versate nel fondo stesso, per l'intero importo nel caso in cui il T.F.R. complessivo sia inferiore all'indennità o fino alla differenza fra la stessa indennità premio di fine servizio e il T.F.R. rimasto in Provincia. Nel caso in cui il dipendente non sottoscriva la procura per l'anticipo dell'I.P.S. INPDAP, lo stesso è tenuto a rimborsare all'Ente datore di lavoro, entro 60 giorni dalla cessazione, la somma corrispondente alla suddetta deduzione."

7. Al comma 1 dell'art. 2 della parte C dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 le parole "o ad altro fondo" sono sostituite dalle parole "o ad altro fondo chiuso contrattualmente individuato".

8. Al comma 1 dell'art. 2 della parte C dell'Allegato E/9 al CCPL 20.10.2003 le parole "allo 0,33% o" sono eliminate.

Art. 45 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.

Art. 46 Pensioni a carico del bilancio provinciale

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCPL è abrogato l'art. 127 (Pensioni a carico del bilancio provinciale) del CCPL 20.10.2003.

Art. 47 Copertura assicurativa

1. E' abrogato il comma 4 dell'art. 136 (Copertura assicurativa) del CCPL 20.10.2003.

2. Dopo il comma 2 dell'art. 136 (Copertura assicurativa) del CCPL 20.10.2003 è aggiunto il seguente comma:

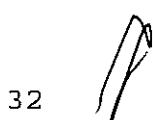


"2 bis. Le Amministrazioni provvedono all'addebito forfetario delle spese vive conseguenti alle misure organizzative di cui al comma 2."

Art. 48

Modifiche all'Allegato E/8 CCPL 20.10.2003

1. Il comma 10 dell'art. 4 dell'Allegato E/8 al CCPL 20.10.2003 è sostituito dal seguente comma:
"10. Le spese di cui alle lettere a), d) ed e) non sono rimborsabili nei seguenti casi:
 - a. per missioni effettuate all'interno del territorio del Comune sede di servizio o nel Comune di residenza o domicilio, salvo il caso che la località di missione disti più di 10 chilometri dalla sede di servizio o di residenza;
 - b. per spostamenti nell'ambito di una zona determinata, quando la missione sia svolta come normale servizio d'istituto o quando questa derivi da normale attività di sorveglianza, custodia o manutenzione aventi carattere continuativo".
2. Le disposizioni di modifica di cui al comma 1 decorrono dall'1 giugno 2007.



PARTE TERZA
NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 49

Applicazione del CCPL Comparto Scuola

1. In sede di accordo decentrato, le Aziende pubbliche di servizi alla persona che svolgono in modo sistematico e significativo attività di formazione/istruzione possono regolare l'applicazione, al proprio personale, dei contratti collettivi provinciali di lavoro relativi alle diverse aree negoziali del Comparto Scuola.

2. Per le finalità di cui al comma 1 si applica la tabella di equiparazione che costituisce l'Allegato E) dell'Accordo sindacale di data 10.11.2004, come integrato dall'Allegato A) dell'Accordo di data 8.7.2005, con eventuali adattamenti da definirsi con accordo a livello di A.P.R.a.N.

Art. 50

Personale regionale trasferito nei ruoli della P.a.T.

1. Al personale regionale che in conseguenza del trasferimento delle competenze di cui al combinato disposto della legge regionale n. 3/2003 e dell'art. 6 della legge provinciale n. 6/2004 è transitato dapprima alla Provincia autonoma di Bolzano e solo successivamente nei ruoli della Provincia autonoma di Trento si applicano, qualora più favorevoli, le disposizioni di cui allo specifico protocollo d'intesa tra la Regione autonoma Trentino Alto-Adige e la Provincia autonoma di Trento sottoscritto il 12 maggio 2006.

Art. 51

Norma transitoria

per le assunzioni a tempo determinato presso la P.a.T.

1. Preso atto del perdurare del blocco delle assunzioni e considerato che le stabilizzazioni operate dalla legge provinciale n. 10/2006 sono insufficienti alla copertura del fabbisogno di personale della Provincia autonoma di Trento, il contingente di cui alla lett. a) del comma 3 dell'art. 35 CCPL 20.10.2003, come da ultimo sostituito dall'art. 14 del presente CCPL, è elevato, fino al 31 dicembre 2009, all'1,5% della dotazione complessiva del personale a tempo indeterminato riferita al personale del comparto autonomie locali.

Art. 52

**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 confermati i trattamenti di produttività previsti per il corrispondente personale presso la P.a.T.



Art. 53
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 B) del Fondo produttività, 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 B) del Fondo produttività dovranno essere opportunamente integrate.
2. Per i periodi antecedenti l'entrata in vigore delle modifiche apportate dall'art. 17 (Reperibilità) del presente CCPL, le richieste di liquidazione dell'indennità di reperibilità da parte delle strutture di assegnazione del personale interessato si intendono comunque riferite alla misura oraria dell'indennità e relativa maggiorazione anche se relative a turni di reperibilità a giornata intera.

Art. 54
Disciplina dell'indennità per lo svolgimento delle attività tecniche

1. Gli oneri a carico dell'Amministrazione di cui al comma 4 dell'art. 2 dell'Allegato E/3 al CCPL 20.10.2003 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.
3. A far data dall'entrata in vigore del presente CCPL è sospesa, in attesa della ridefinizione di cui al comma 2, l'applicazione dell'art. 10, comma 6, dell'Allegato E/3 del CCPL di data 20 ottobre 2003, come integrato dall'art. 11 dell'Accordo di data 20 aprile 2007.

Art. 55
Norma programmatica
per il personale restauratore di beni culturali
inquadrate nella cat. C, livello evoluto

1. Nell'ambito di un successivo accordo le parti valuteranno la sussistenza delle condizioni per l'introduzione, nell'ordinamento professionale della P.a.T., di una specifica figura professionale della categoria D, livello base, caratterizzata dallo svolgimento di compiti di manutenzione e restauro di beni culturali nonché l'individuazione di modalità di progressione verticale inter categoria per il personale provinciale adibito in via prevalente allo svolgimento di dette mansioni ed inquadrato nella categoria C, liv. evoluto.

Art. 56
Personale tecnico-amministrativo
in servizio presso le Fondazioni

1. A decorrere dall'1 gennaio 2008 si intendono disapplicate tutte le disposizioni riferibili al personale tecnico-amministrativo appartenente al comparto Autonomie locali contenute nel CCPL 2002-2005 di data 15 novembre 2005 del Comparto Ricerca, intendendosi le stesse sostituite con le disposizioni contenute nel CCPL del Comparto autonomie locali.
2. Per le indennità già previste dal CCPL del comparto Ricerca per il personale tecnico amministrativo e disapplicate in base al primo comma del presente articolo, l'Amministrazione provinciale provvederà alla verifica di una possibile sostituzione con quanto previsto analogamente dal CCPL del comparto Autonomie locali. Tale verifica sarà oggetto di confronto al tavolo della contrattazione decentrata.

34



Art. 57
Adeguamento al CCNL

1. Le parti si danno reciprocamente atto che, nel caso dovessero sopravvenire accordi nazionali riguardanti il comparto Regioni – Autonomie locali per il biennio economico 2008-2009, che prevedano incrementi retributivi più elevati di quelli complessivamente previsti dal presente contratto, si provvederà a riaprire la trattativa tenuto delle rispettive decorrenze e considerato che gli incrementi stipendiali relativi al biennio economico 2008/2009 sono comprensivi degli incrementi che hanno comportato la rideterminazione degli stipendi tabellari al 31 dicembre 2007 nel testo siglato in data 24 luglio 2008.

Art. 58
Norma programmatica progressioni verticali

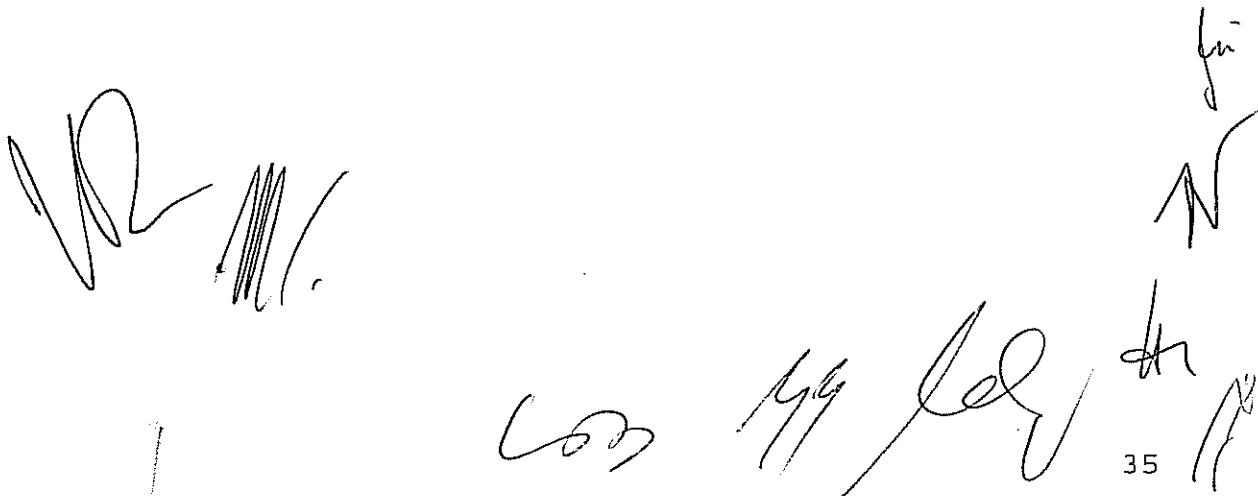
1. In sede di prima applicazione del presente CCPL e comunque entro la vigenza del biennio economico 2008/2009, gli enti destinatari dello stesso valuteranno, tenuto conto di quanto già definito in altri enti del comparto autonomie locali, il grado di specializzazione e professionalità maturati dal proprio personale operaio inquadrato nelle categorie A e B, livello base, ed in possesso di un'esperienza professionale di almeno cinque anni nella qualifica, al fine di prevedere la loro eventuale collocazione rispettivamente in categoria B (per il personale proveniente dalla cat. A) e nel livello evoluto della categoria B (per il personale proveniente dal livello base della cat. B) in relazione alle esigenze organizzative dell'ente.

Art. 59
**Benefici economici personale cessato dal servizio
nel biennio contrattuale 2006/2007**

1. Al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale del biennio economico 2006/2007, sono attribuiti i benefici economici risultanti dalle allegate Tabelle H), I), L).

Art. 60
Norma finale

1. Entro tre mesi dalla sottoscrizione definitiva di questo CCPL, le parti si incontrano al fine di concludere la trattativa relativa al biennio economico 2008/2009 nella quale saranno trattate le modalità di utilizzo delle risorse residue dall'applicazione di questo accordo.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are several sets of initials, including 'LON', '44', and a large, stylized signature. On the right, there are more initials, including 'fin' at the top, 'N' below it, and 'dr' further down. The page number '35' is printed at the bottom right corner.

COMPARTO AUTONOMIE LOCALI INCREMENTI BIENNIO 2008-2009

CATEGORIE/LIVELLI	POSIZIONI RETRIBUTIVE	Incremento mensile lordo dec. 1.1.2008	Incremento mensile lordo dec. 1.7.2008 (riassorbe prec. incremento)	Incremento mensile lordo dec. 1.1.2009 (riassorbe prec. incrementi)
A	1 ^a	43,00	63,00	92,00
	2 ^a	44,00	65,00	94,00
	3 ^a	46,00	67,00	97,00
	4 ^a	47,00	68,00	99,00
B base	1 ^a	46,00	67,00	97,00
	2 ^a	47,00	69,00	100,00
	3 ^a	48,00	70,00	102,00
	4 ^a	49,00	72,00	104,00
B evoluto	1 ^a	47,00	70,00	101,00
	2 ^a	48,00	71,00	103,00
	3 ^a	49,00	73,00	106,00
	4 ^a	51,00	75,00	109,00
C base	1 ^a	51,00	74,00	108,00
	2 ^a	52,00	76,00	110,00
	3 ^a	53,00	78,00	113,00
	4 ^a	56,00	82,00	119,00
C evoluto	1 ^a	56,00	81,00	118,00
	2 ^a	57,00	84,00	121,00
	3 ^a	58,00	86,00	124,00
	4 ^a	62,00	90,00	131,00
D base	1 ^a	58,00	86,00	124,00
	2 ^a	61,00	89,00	129,00
	3 ^a	62,00	92,00	133,00
	4 ^a	64,00	94,00	136,00
D evoluto	1 ^a	67,00	98,00	142,00
	2 ^a	68,00	101,00	146,00
	3 ^a	71,00	104,00	151,00
	4 ^a	73,00	107,00	155,00

ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE

per la categoria D, livello base, di cui alla Tabella 2), colonna E,

dell'Accordo provinciale stralcio concernente il biennio economico 2006-2007 del personale del comparto Autonomie locali - area non dirigenziale e disposizioni urgenti di modifica del CCPL 2002-2005 di data 20 ottobre 2003, sottoscritto in data 20 aprile 2007

PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE CATEGORIE/LIVELLI		Incremento mensile unitario 1.1.2008	Incremento mensile unitario 1.7.2008 (riassorbe prec. incremento)	Incremento mensile lordo dec. 1.1.2009 (riassorbe prec. incrementi)
D base	Laurea specialistica e laurea quadriennale	2,00	3,00	4,00
	Abilitazioni e specializzazioni	3,00	5,00	7,00
	Avvocati	4,00	6,00	10,00

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ALL'1.1.2008

CATEGORIE/LIVELLI	A				B	C	D	E
	STIPENDIO TABELLARE							
	1ª posizione retributiva a.l. €	2ª posizione retributiva a.l. €	3ª posizione retributiva a.l. €	4ª posizione retributiva a.l. €				
	ASSEGNO	ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (*)				
A	9.744,00	10.128,00	10.560,00	10.956,00	1.848,00	240,00	6.235,70	
B base	10.596,00	11.028,00	11.472,00	11.880,00	2.016,00	240,00	6.277,53	
B evoluto	11.424,00	11.904,00	12.372,00	12.852,00	2.244,00		6.317,82	
C base	12.528,00	13.044,00	13.548,00	14.544,00	2.424,00		6.371,01	
C evoluto	14.244,00	14.892,00	15.492,00	16.632,00	2.892,00		6.445,90	
D base	15.456,00	16.188,00	16.884,00	17.616,00	3.360,00		6.545,06	
Laurea specialistica e laurea quadriennale								708,00
Abilitazioni e specializzazioni								1.344,00
Avvocati								1.920,00
D evoluto	18.396,00	19.176,00	19.980,00	20.772,00	4.200,00		6.641,64	

(*) Detti importi spettano nelle misure indicate:

- a) per le figure professionali che accedono a tali posizioni con concorsi che richiedono i titoli ivi specificati;
b) a tutto il personale in servizio già inquadrato nelle posizioni retributive

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ALL'1.7.2008

CATEGORIE/LIVELLI	A				B	C	D	E
	STIPENDIO TABELLARE							
	1ª posizione retributiva	2ª posizione retributiva	3ª posizione retributiva	4ª posizione retributiva				
	a.l. €	a.l. €	a.l. €	a.l. €				
A	9.984,00	10.380,00	10.812,00	11.208,00	1.848,00	240,00	6.235,70	ELEMENTO AGGIUNTIVO DELLA RETRIBUZIONE (*) a.l. €
B base	10.848,00	11.292,00	11.736,00	12.156,00	2.016,00	240,00	6.277,53	
B evoluto	11.700,00	12.180,00	12.660,00	13.140,00	2.244,00		6.317,82	
C base	12.804,00	13.332,00	13.848,00	14.856,00	2.424,00		6.371,01	
C evoluto	14.544,00	15.216,00	15.828,00	16.968,00	2.892,00		6.445,90	
D base	15.792,00	16.524,00	17.244,00	17.976,00	3.360,00		6.545,06	
Laurea specialistica e laurea quadriennale								720,00
Abilitazioni e specializzazioni								1.368,00
Avvocati								1.944,00
D evoluto	18.768,00	19.572,00	20.376,00	21.180,00	4.200,00		6.641,64	

(*) Detti importi spettano nelle misure indicate:

a) per le figure professionali che accedono a tali posizioni con concorsi che richiedono i titoli ivi specificati;

b) a tutto il personale in servizio già inquadrato nelle posizioni retributive D15, D16 e D17 e nelle posizioni di progressione delle medesime.

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ALL'1.1.2009

CATEGORIE/LIVELLI	A					B	C	D	E
	STIPENDIO TABELLARE								
	1ª posizione retributiva	2ª posizione retributiva	3ª posizione retributiva	4ª posizione retributiva					
	a.l. €	a.l. €	a.l. €	a.l. €					
A	10.332,00	10.728,00	11.172,00	11.580,00	1.848,00	240,00	6.235,70		
B base	11.208,00	11.664,00	12.120,00	12.540,00	2.016,00	240,00	6.277,53		
B evoluto	12.072,00	12.564,00	13.056,00	13.548,00	2.244,00		6.317,82		
C base	13.212,00	13.740,00	14.268,00	15.300,00	2.424,00		6.371,01		
C evoluto	14.988,00	15.660,00	16.284,00	17.460,00	2.892,00		6.445,90		
D base	16.248,00	17.004,00	17.736,00	18.480,00	3.360,00		6.545,06		
Laurea specialistica e laurea quadriennale								732,00	
Abilitazioni e specializzazioni								1.392,00	
Avvocati								1.992,00	
D evoluto	19.296,00	20.112,00	20.940,00	21.756,00	4.200,00		6.641,64		

(*) Detti importi spettano nelle misure indicate:

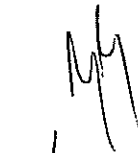
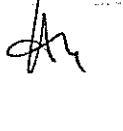
a) per le figure professionali che accedono a tali posizioni con concorsi che richiedono i titoli ivi specificati;

b) a tutto il personale in servizio già inquadrato nelle posizioni retributive D15, D16 e D17 e nelle posizioni di progressione delle medesime.

COMPARTO AUTONOMIE LOCALI INCREMENTI BIENNIO 2008-2009

PERSONALE DELLE QUALIFICHE FORESTALI POSIZIONE ECONOMICA		Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 1.1.2008	Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 1.7.2008 (riassorbe prec. incremento)	Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 1.1.2009 (riassorbe prec. incrementi)
C base	AGENTE FORESTALE	51,00	74,00	108,00
	ASSISTENTE FORESTALE	52,00	76,00	110,00
	SOVRINTENDENTE FORESTALE	56,00	82,00	119,00
C evoluto	ISPETTORE FORESTALE	56,00	81,00	118,00
	ISPETTORE FORESTALE CAPO	57,00	84,00	121,00
	ISPETTORE FORESTALE SUPERIORE	62,00	90,00	131,00





RETRIBUZIONE FONDAMENTALE PERSONALE DELLE QUALIFICHE FORESTALI DELLA P.A.T.						
PERSONALE DELLE QUALIFICHE FORESTALI		STIPENDIO TABELLARE ALL'1.1.2008	STIPENDIO TABELLARE ALL'1.7.2008	STIPENDIO TABELLARE ALL'1.1.2009	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE	INDENNITA' FORESTALE DEC. 1.11.2005
		a.l.	a.l.	a.l.	a.l.	a.l.
C base	AGENTE FORESTALE	12.528,00	12.804,00	13.212,00	€ 6.371,01	€ 5.460,00
	ASSISTENTE FORESTALE	13.044,00	13.332,00	13.740,00	€ 6.371,01	€ 6.439,20
	SOVRINTENDENTE FORESTALE	14.544,00	14.856,00	15.300,00	€ 6.371,01	€ 7.902,00
C ev.	ISPETTORE FORESTALE	14.244,00	14.544,00	14.988,00	€ 6.445,90	€ 8.436,00
	ISPETTORE FORESTALE CAPO	14.892,00	15.216,00	15.660,00	€ 6.445,90	€ 8.706,00
	ISPETTORE FORESTALE SUPERIORE	16.632,00	16.968,00	17.460,00	€ 6.445,90	€ 9.117,60

VR





COMPARTO AUTONOMIE LOCALI INCREMENTI BIENNIO 2008-2009

VIGILI DEL FUOCO CATEGORIE/ Posizioni retributive		Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 1.1.2008	Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 1.7.2008 (riassorbe prec. incremento)	Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 1.1.2009 e a regime (riassorbe prec. incrementi)
B1	Tab. iniziale	48,01	70,55	102,20
	1ª posizione	48,40	71,12	103,03
	2ª posizione	49,20	72,30	104,74
	3ª posizione	50,00	73,48	106,45
B2	Tab. iniziale	50,67	74,46	107,86
	1ª posizione	51,40	75,54	109,43
	2ª posizione	52,29	76,85	111,32
	3ª posizione	53,44	78,54	113,77
B3	Tab. iniziale	52,71	77,46	112,21
	1ª posizione	53,90	79,20	114,74
	2ª posizione	55,23	81,16	117,58
C1	Tab. iniziale	55,33	81,31	117,78
	1ª posizione	57,27	84,16	121,91
	2ª posizione	58,90	86,55	125,38
	3ª posizione	60,43	88,80	128,64
C2	Tab. iniziale	59,98	88,15	127,70
	1ª posizione	61,50	90,37	130,92
	2ª posizione	63,01	92,60	134,14
	3ª posizione	64,52	94,81	137,35
	4ª posizione	66,03	97,03	140,56
C3	Tab. iniziale	65,83	96,74	140,15
	1ª posizione	67,49	99,18	143,67
	2ª posizione	69,14	101,61	147,20
	3ª posizione	70,80	104,05	150,72

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE AL 31.12.2007

CATEGORIE/LIVELLI	A				B	C	D	E
	STIPENDIO TABELLARE							
	1ª posizione retributiva	2ª posizione retributiva	3ª posizione retributiva	4ª posizione retributiva				
	a.i. €	a.i. €	a.i. €	a.i. €				
A	9.336,00	9.708,00	10.128,00	10.512,00	1.848,00	240,00	6.235,70	
B base	10.164,00	10.584,00	11.016,00	11.412,00	2.016,00	240,00	6.277,53	
B evoluto	10.980,00	11.448,00	11.904,00	12.372,00	2.244,00		6.317,82	
C base	12.048,00	12.552,00	13.044,00	14.016,00	2.424,00		6.371,01	
C evoluto	13.716,00	14.352,00	14.940,00	16.044,00	2.892,00		6.445,90	
D base	14.904,00	15.612,00	16.296,00	17.004,00	3.360,00		6.545,06	
Laurea specialistica e laurea quadriennale								684,00
Abilitazioni e specializzazioni								1.308,00
Avvocati								1.872,00
D evoluto	17.760,00	18.528,00	19.308,00	20.076,00	4.200,00		6.641,64	

(*) Detti importi spettano nelle misure indicate:

a) per le figure professionali che accedono a tali posizioni con concorsi che richiedono i titoli ivi specificati;

b) a tutto il personale in servizio già inquadrato nelle posizioni retributive D15, D16 e D17 e nelle posizioni di progressione delle medesime.

TABELLA I)

COMPARTO AUTONOMIE LOCALI INCREMENTI DEC. 31.12.2007

VIGILI DEL FUOCO CATEGORIE/Posizioni retributive		Incremento mensile lordo stipendio tabellare dec. 31.12.2007
B1	Tab. iniziale	10,07
	1^ posizione	10,15
	2^ posizione	10,32
	3^ posizione	10,49
B2	Tab. iniziale	10,62
	1^ posizione	10,78
	2^ posizione	10,97
	3^ posizione	11,21
B3	Tab. iniziale	11,05
	1^ posizione	11,30
	2^ posizione	11,58
C1	Tab. iniziale	11,60
	1^ posizione	12,01
	2^ posizione	12,35
	3^ posizione	12,67
C2	Tab. iniziale	12,58
	1^ posizione	12,90
	2^ posizione	13,21
	3^ posizione	13,53
	4^ posizione	13,85
C3	Tab. iniziale	13,81
	1^ posizione	14,15
	2^ posizione	14,50
	3^ posizione	14,85

[illegible]

ALLEGATO L)

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE PERSONALE DELLE QUALIFICHE FORESTALI DELLA P.A.T.			
PERSONALE DELLE QUALIFICHE FORESTALI		A	B
		STIPENDIO TABELLARE AL 31.12.2007	INDENNITA' INTEGRATIVA SPECIALE
		a.l.	a.l.
C base	AGENTE FORESTALE	12.048,00	€ 6.371,01
	ASSISTENTE FORESTALE	12.552,00	€ 6.371,01
	SOVRINTENDENTE FORESTALE	14.016,00	€ 6.371,01
C ev.	ISPETTORE FORESTALE	13.716,00	€ 6.445,90
	ISPETTORE FORESTALE CAPO	14.352,00	€ 6.445,90
	ISPETTORE FORESTALE SUPERIORE	16.044,00	€ 6.445,90
			INDENNITA' FORESTALE DEC. 1.11.2005
		a.l.	a.l.
			€ 5.460,00
			€ 6.439,20
			€ 7.902,00
			€ 8.436,00
			€ 8.706,00
			€ 9.117,60

