

## p) Contratto collettivo 17 settembre 2003 <sup>1</sup> —

Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale relativo al periodo 2001-2004

3

1)Pubblicato nel B.U. 14 ottobre 2003, n. 41.

## Capo I Disposizioni generali

---

### Art. 1 (Ambito di applicazione e durata)

---

(1) Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dirigente cui è affidata la direzione di una struttura organizzativa o che ricopre una posizione equivalente cui sono collegate funzioni dirigenziali ai sensi dell'ordinamento dell'ente di appartenenza. Esso riguarda il personale dirigente dei seguenti comparti:

- a) comparto del personale dell' Amministrazione provinciale;
- b) comparto del personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali;
- c) comparto del personale del Servizio sanitario provinciale;
- d) comparto del personale dell' Istituto per l'edilizia sociale;
- e) comparto del personale dell' Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano

(2) Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001 <sup>1</sup> 31 dicembre 2004. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

### Art. 2 (Rinvio al C.C.I. per generalità del personale)

---

(1) In quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto si applica al personale di cui al articolo 1 il vigente contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.

(2) Al personale di cui al articolo 1 non si applicano i seguenti articoli del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002 concernente la generalità del personale:

- a) l' articolo 71 (aumento individuale dello stipendio);
- b) l' articolo 74 (salario di produttività);
- c) l' articolo 75 (fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi);
- d) l' articolo 79 (indennità di coordinamento).

(3) Entro 45 giorni dalla data di pubblicazione del nuovo contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale sono convocate le delegazioni per la contrattazione del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigente per determinare in un contratto collettivo transitorio quali parti del nuovo contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale trovino immediata applicazione anche per il personale dirigente. Per la restante parte rimane in vigore la disciplina prevista dai contratti collettivi vigenti per il personale dirigente fino a quando non sarà sostituita dalla disciplina prevista in un nuovo contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigente.

### Art. 3 (Livelli di contrattazione e relative materie)

---

(1) La contrattazione di comparto si svolge sulle materie riservate a tale contrattazione nel presente contratto nonché su tutte le altre materie non disciplinate dal contratto intercompartimentale.

(2) La contrattazione decentrata collettiva si svolge sulle materie indicate nel rispettivo contratto di comparto, nel quale viene determinata la procedura contrattuale, la delegazione contrattuale pubblica e sindacale.

## Art. 4 (Diritto sindacale all'informazione)

---

(1) A livello di singolo ente le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente ai fini della contrattazione decentrata vengono informate preventivamente sulle seguenti materie:

- a) principi di riforma della struttura dirigenziale;
- b) istituzione, trasformazione e soppressione di strutture dirigenziali, esclusi uffici e strutture similari;
- c) le modalità ed i criteri generali di selezione per l' affidamento degli incarichi dirigenziali;
- d) sistemi e criteri di valutazione del personale dirigente;
- e) programmi di formazione e di aggiornamento del personale dirigente, salvo quanto stabilito dall' articolo 7 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002.

(2) Per le materie di cui al comma 1, su richiesta di un organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello di ente, le amministrazioni incontrano le stesse entro 15 giorni ovvero entro il termine più breve per motivi di urgenza per l'esame relativo, ferma restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei competenti organi amministrativi.

(3) Nel contratto di comparto possono essere previste particolari forme di partecipazione sindacale.

## Art. 5 (Contratto di incarico dirigenziale)

---

(1) Salva la normativa vigente sul procedimento di selezione o di conferimento dell'incarico dirigenziale, con ogni dirigente viene stipulato un apposito contratto di incarico dirigenziale in forma scritta contenente almeno:

- a) la struttura dirigenziale conferita;
- b) la data di inizio e la durata del relativo incarico nonché l' eventuale periodo di prova;
- c) le funzioni dirigenziali connesse con il relativo incarico dirigenziale;
- d) l' orario di lavoro settimanale;
- e) il termine di preavviso nonché l' indennità per mancato preavviso in caso di recesso;
- f) l' indennità di funzione;
- g) l' indennità di risultato ai sensi della disciplina di cui all'articolo 12;
- h) per i dirigenti chiamati dall' esterno: l'inquadramento giuridico ed economico;
- i) la sede di servizio, la quale può essere cambiata solo previo consenso del dirigente o per motivi organizzativi o di servizio.

(2) Il periodo di prova, le ipotesi di risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale nonché i relativi termini e l'indennità di preavviso sono disciplinati a livello di comparto.

## Art. 6 (Aspettative per il personale dirigente con prole e rapporto di lavoro a tempo parziale)

---

(1) Il personale dirigente con prole convivente fino al compimento del 16. anno d'età può optare, ai sensi e con i limiti e benefici previsti dell'articolo 45, comma 7, del C.C.I. del 01.08.2002, per un rapporto di lavoro a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore al 75% dell'orario previsto per il personale dirigente a tempo pieno. [2](#)

(2) Il personale dirigente può, inoltre, chiedere, in alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per il personale con prole di cui agli articoli 37 e 45 del contratto collettivo intercompartimentale dell'1.08.2002, il permesso per motivi educativi ai sensi dell'articolo 47 del contratto medesimo.

(3) Al personale dirigente con prole convivente fino al compimento del 16. anno d'età può essere concesso un rapporto di lavoro a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore al 75% dell'orario previsto per il personale dirigente a tempo pieno in quanto compatibile con le esigenze di servizio. L'amministrazione può disdire il relativo rapporto in ogni momento rispettando un termine di preavviso di 60 giorni. [3](#)

(4) Il trattamento economico del relativo rapporto di lavoro a tempo parziale viene ridotto in proporzione.

(5) Nel contratto di comparto vengono previste forme di orario di lavoro flessibile che consentano di conciliare, nel rispetto prioritario delle esigenze di servizio, le esigenze familiari con le esigenze di servizio connesse con l'incarico dirigenziale.

(6) Al personale dirigente delle aziende sanitarie non preposto ad una struttura dirigenziale può essere concesso ai sensi dei commi 1 e 3 del presente articolo anche un rapporto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 50% dell'orario previsto per personale dirigente a

tempo pieno. L'applicazione del presente comma rimane esclusa per i responsabili di strutture semplici.

2) Il comma 1 è stato modificato dall'art. 3 del contratto collettivo 5 luglio 2007.

3) Il comma 3 è stato modificato dall'art. 3 del contratto collettivo 5 luglio 2007.

## Art. 7 (Valutazione del personale dirigente)

---

(1) Gli enti definiscono, secondo criteri generali da stabilirsi a livello di comparto, sistemi di valutazione delle prestazioni dei propri dirigenti nonché dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate. Tali criteri tengono particolarmente conto dei risultati dell'attività istituzionale e della gestione, tenendo conto delle risorse messe a disposizione.

## Art. 8 (Mobilità tra gli enti)

---

(1) In caso di conferimento di un incarico dirigente presso uno degli enti di cui all'articolo 1 il relativo personale dirigente viene inquadrato secondo le modalità stabilite dall'articolo 17 del C.C.I. del 01.08.2002. In sede di determinazione dell'indennità di funzione sarà tenuto conto della parte dell'indennità di funzione già trasformata in elemento fisso e continuativo di retribuzione.

(2) Tra gli enti di cui all'articolo 1 possono essere stipulati anche appositi accordi per consentire l'utilizzo a tempo determinato di proprio personale, anche non dirigente, da parte dell'altro ente per la copertura di posizioni dirigenziali ai sensi della relativa normativa e previo consenso dello stesso.

## Capo II Trattamento retributivo

---

## Art. 9 (Indennità di funzione)

---

(1) Per la durata dell'incarico dirigenziale spetta al personale dirigente, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, un'apposita indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Tale indennità è commisurata allo stipendio annuo corrispondente alla seconda classe del livello retributivo inferiore dell'VIII qualifica funzionale e viene corrisposta mensilmente.

(2) I criteri per la determinazione dell'indennità di funzione sono stabiliti nel contratto di comparto da un coefficiente minimo di 0,5 fino ad un coefficiente massimo di 3,8, sulla base di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, ai requisiti professionali richiesti, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, comprese le risorse di bilancio, nonché alla entità demografica. Salvo le specificità dei singoli enti, i relativi criteri tendono a garantire l'omogeneizzazione tra i comparti. A tali fini vengono stabiliti i seguenti criteri generali:

a) coefficienti massimi:

- per gli uffici e strutture similari: 0,9;
- per le ripartizioni e strutture similari: 1,9;
- per i dipartimenti e strutture similari: 3;
- per la Direzione Generale della Provincia: 3,8;

b) i coefficienti di cui alla lettera a), escluso il coefficiente 3,8, possono essere superati, nei casi indicati nei criteri stabiliti nel contratto di comparto, tenuto conto delle realtà esistenti presso similari strutture degli altri comparti, per le strutture organizzative di eccezionali dimensioni o rilevanza, cui sono, inoltre, affidati compiti particolarmente complessi.

(3) L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in un assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità. La relativa misura viene stabilita nel contratto di comparto tra un minimo del 5% ed un massimo dell'8%, tenendo conto della collocazione nella struttura.

(4) L'assegno di cui al comma precedente segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

(5) Con decorrenza dal giorno delle dimissioni, della revoca dell'incarico, del comando, dell'aspettativa - salvo l'articolo 6 del presente contratto -, del mandato politico incompatibile con l'incarico dirigenziale o della rinuncia allo stesso rispettivamente con decorrenza dal 46° giorno di assenza ininterrotta dal servizio del titolare, l'indennità di funzione viene corrisposta al direttore sostituto.

(6) In caso di assenza per malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità di congedo parentale nonché per permesso per motivi

educativi l'indennità di funzione continua ad essere corrisposta anche al titolare secondo le modalità previste per la corresponsione dello stipendio.

(7) L'indennità di funzione è comunque utile per la determinazione dei seguenti trattamenti retributivi:

- a) tredicesima mensilità;
- b) trattamento di fine rapporto;
- c) riduzione dello stipendio nei casi previsti;
- d) compenso per lavoro straordinario;
- e) equo indennizzo.

(8) In deroga alla disciplina di cui al comma 3 l'indennità di funzione dei segretari comunali, dei vice-segretari comunali in servizio alla data dell'8.07.1994 e dei segretari delle comunità comprensoriali in servizio alla data del 20.10.1994 fa parte dello stipendio base e come tale costituisce per intero un elemento fisso e continuativo pensionabile della retribuzione.

(9) Per il personale dirigente degli enti di cui all'articolo 1, collocato in aspettativa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge provinciali per svolgere servizi dirigenziali presso le aziende sanitarie provinciali, il servizio dirigenziale prestato presso tale aziende è equiparato al servizio dirigenziale già svolto presso l'ente di provenienza. A tali fini ad esso continua ad applicarsi, con decorrenza dalla data del collocamento in aspettativa, la disciplina vigente presso l'ente medesimo sulla graduale trasformazione dell'indennità di funzione percepita presso l'ente di provenienza in assegno personale pensionabile.

## Art. 10 (Trattamento giuridico ed economico dei dirigenti nominati per chiamata dall'esterno)

---

(1) Ai dirigenti nominati per chiamata dall'esterno ai sensi della vigente normativa viene attribuito un trattamento economico complessivo corrispondente al personale dirigente in servizio, tenendo conto, per quanto concerne l'inquadramento giuridico ed economico, dei requisiti professionali posseduti e dell'esperienza professionale acquisita, nonché della struttura dirigenziale affidata.

## Art. 11 (Dirigenti dei comuni inquadrati in livelli ad esaurimento aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale)

---

(1) A decorrere dal 1°luglio 2001 lo stipendio in godimento, l'indennità integrativa speciale, l'importo di cui all'articolo 2, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale aggiuntivo del 4 gennaio 1996 dei dirigenti di cui all'art. 12, commi 4 e seguenti dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994 inquadrati in livelli ad esaurimento sono aumentati del 2,8% ed a decorrere dal 1° luglio 2002 del 2,7 %.

(2) Gli elementi retributivi di cui al comma 1 sono, inoltre, aumentati in favore del personale ivi indicato con le decorrenze e secondo le misure previste per gli aumenti di carattere generale degli stipendi previsti per la generalità del personale per gli anni 2003 e 2004.

(3) Al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel corso dell'anno 2001, 2002, 2003 o 2004 l'aumento retributivo previsto dal presente articolo per l'anno di cessazione è rideterminato, calcolando l'aumento relativo in dodicesimi in relazione ai mesi interi di servizio prestati nell'anno medesimo.

(4) Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto di cui all'articolo 1, comma 1, lettera e), del presente contratto.

## Art. 12 (Indennità di risultato)

---

(1) Nel contratto di comparto vengono stabilite le modalità ed i criteri per assegnare al personale dirigente l'indennità di risultato, tenuto conto dei seguenti principi:

- a) qualità e quantità degli obiettivi e dei risultati;
- b) risorse professionali, umane ed organizzative disponibili;
- c) annualità della relativa indennità, da concordarsi, unitamente ai criteri di valutazione, preventivamente con il singolo dirigente.

(2) Ai fini dell'assegnazione dell'indennità di risultato è assegnato un apposito fondo corrispondente al 20 % delle indennità di funzione spettante per l'anno di riferimento al personale dirigente raggruppato nella stessa struttura dirigenziale, esclusa la tredicesima. L'importo massimo dell'indennità di risultato annuale non può superare 25 % dell'indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Per le posizioni dirigenziali di vertice e le altre posizioni individuate a livello di comparto l'indennità di risultato annuale non può superare il 20 % dell'indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. [4](#)

(3) Nel contratto di comparto, in alternativa al compenso per lavoro straordinario, può essere prevista una maggiorazione dell'indennità risultata per il raggiungimento di determinati obiettivi che richiedano un impiego ulteriore di risorse di tempo oltre il normale orario di lavoro.

(4) [5\)](#)

4) Il comma 2 è stato sostituito dall'art. 2 del contratto collettivo 5 luglio 2007.

5) Il comma 4 è stato abrogato dall'art. 6 del contratto collettivo 5 luglio 2007.

## Art. 13 (Compenso per lavoro straordinario)

---

(1) Ai fini della determinazione della misura del normale compenso orario di cui all'articolo 82, comma 3, del C.C.I. del 01.08.2002 si tiene anche conto dell'indennità di funzione attribuita con l'incarico dirigenziale, salvo il rispetto dei seguenti limiti:

- a) compenso orario massimo spettante per livello retributivo: fino a 15 scatti;
- b) coefficiente massimo dell' indennità di funzione calcolabile ai fini della misura complessiva del compenso orario normale: 1,9.

(2) In sede di determinazione degli obiettivi annuali viene concordato con il singolo dirigente il contingente delle ore di lavoro straordinario retribuito disponibile per l'anno relativo.

## Capo III

### Disposizioni particolari per il personale dirigente non medico del comparto del personale per il Servizio sanitario provinciale

---

## Art. 14 (Assetto giuridico e retributivo)

---

(1) L'assetto giuridico e retributivo del personale della dirigenza non medica del comparto del personale del servizio sanitario viene stabilito nella contrattazione di comparto, tenendo conto della normativa provinciale sulla dirigenza del servizio sanitario, delle specificità della sanità nonché dei principi desumibili dal contratto collettivo intercompartimentale dell'1.08.2002, inclusa la progressione professionale, nonché dal presente contratto collettivo intercompartimentale, garantendo che il trattamento retributivo variabile venga collegato alla prestazione di ore aggiuntive e/o al raggiungimento di risultati preventivamente concordati secondo le modalità da stabilirsi a livello di comparto. Tali risultati fanno riferimento ad obiettivi concernenti la produttività complessiva, individuale e di gruppo, la qualità e l'efficienza dei servizi nonché il migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

(2) Al personale di cui al comma 1 si applica il capo I del presente contratto. Ad esso non si applicano i seguenti articoli del C.C. I. 1° agosto 2002:

- a) l' articolo 31 sul congedo straordinario per la rigenerazione psicofisica, limitatamente al personale cui è affidata la direzione di una struttura dirigenziale;
- b) gli articoli 68 fino a 83 e 103.

## Art. 15 [6\)](#)

---

6) L'art. 15 è stato abrogato dall'art. 3 del contratto collettivo 5 luglio 2007.

## Art. 16 (Salario di produttività)

---

(1) Per gli anni 2001 e 2002 al personale viene corrisposto, inoltre, il premio di produttività ai sensi dell'articolo 5, commi 4 e 5, del contratto intercompartimentale sottoscritto l'11.11.1998, il cui fondo viene determinato nella misura del 2% ai sensi del comma 4 di cui sopra per gli anni di riferimento.

(2) L'utilizzo del fondo di cui al comma 1 viene disciplinato nel contratto di comparto.

## Capo IV Disposizioni varie

---

### Art. 17 (Disposizioni per i segretari e vicesegretari comunali, per i segretari **delle comunità comprensoriali nonché per i direttori delle case di riposo**)

---

(1) Le disposizioni del presente contratto valgono in quanto compatibili con la disciplina sullo stato giuridico dei segretari comunali della legge regionale, anche per i segretari comunali, i vice-segretari comunali ed i segretari delle comunità comprensoriali nonché per i direttori delle case di riposo se individuati quali dirigenti nel contratto di comparto.

(2) Per la determinazione del compenso per lavoro straordinario dei segretari comunali e vicesegretari comunali continua ad applicarsi la disciplina di cui all'articolo 1 dell'accordo integrativo del 19.12.1996 all'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.07.1994 come modificato dalle interpretazioni all'accordo di comparto del 06.10.1998.

### Art. 18 (Formazione)

---

(1) Al fine di un sempre migliore assolvimento dei compiti dirigenziali connessi con le finalità istituzionali il personale dirigente è tenuto a frequentare le iniziative di formazione e di aggiornamento organizzate o promosse a tali fini dall'amministrazione di appartenenza.

(2) Al personale di cui all'articolo 1 del presente contratto trova per il resto applicazione la disciplina sulla formazione ed aggiornamento prevista nel contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.

### Art. 19 (Abrogazione di norme)

---

(1) Con l'entrata in vigore del presente contratto e delle singole disposizioni dello stesso sono abrogate le norme con lo stesso incompatibili, ed in particolare, il contratto collettivo intercompartimentale del 17.07.2000.