

I') Contratto di comparto 11 novembre 2009 ¹⁾

Contratto di comparto per il personale dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano relativo al periodo 2005 - 2008

2

1)Pubblicato nel B. U. 24 novembre 2009, n. 48.

Art. 1 (Ambito di applicazione)

(1) Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale dirigenziale del comparto del personale dell'Amministrazione provinciale che ricopre le posizioni dirigenziali indicate nell'allegato 1 al presente contratto.

(2) La disciplina contenuta nel presente contratto costituisce attuazione dei contratti collettivi intercompartimentali per il personale dirigenziale del 17 luglio 2000 e del 5 luglio 2007.

Art. 2 (Durata e decorrenza del contratto)

(1) Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 2005 - 2008. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale o di comparto. Gli effetti giuridici ed 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. 3 (Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali)

(1) Per l'esercizio del diritto di sciopero trova applicazione la disciplina prevista nel contratto di comparto per il personale non dirigenziale della Provincia.

Art. 4 (Periodo di prova)

(1) Il conferimento di ogni nuovo incarico dirigenziale è soggetto ad un periodo di prova della durata di sei mesi. In caso di conferimento di un altro incarico dirigenziale per una struttura dirigenziale collocata sullo stesso livello il periodo di prova può essere ridotto o anche escluso d'intesa tra le parti.

(2) Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di pagamento di indennità. Il recesso dell'Amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato. Per il personale dirigenziale nominato per chiamata dall'esterno il recesso dal contratto comporta la risoluzione del rapporto di lavoro. A tale personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato.

(3) Compiuto il periodo di prova, l'incarico dirigenziale diviene definitivo per la durata dell'incarico, salva la risoluzione del contratto di incarico dirigenziale ai sensi della rispettiva disciplina.

(4) Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, escluso quello per ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

(5) Il presente articolo non si applica ai segretari particolari dei membri di Giunta ed ai direttori di dipartimento.

Art. 5 (Risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale)

(1) Il rapporto di incarico dirigenziale termina:

a) alla scadenza dell'incarico dirigenziale;

- b) al raggiungimento dei limiti di età stabiliti dalla vigente normativa provinciale per il collocamento a riposo d'ufficio;
- c) per recesso del personale dirigenziale dall'incarico dirigenziale;
- d) d) per recesso del personale dirigenziale dal contratto di lavoro con l'amministrazione;
- e) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della procedura prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza;
- f) per licenziamento del dirigente o per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito ad un procedimento disciplinare;
- g) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in caso di soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale affidata;
- h) per incompatibilità sopravvenuta comportante la decadenza dall'incarico secondo la vigente normativa provinciale;
- i) per risoluzione consensuale dell'incarico dirigenziale previo corresponsione di un'indennità corrispondente allo stipendio rispettivamente all'indennità di funzione per un massimo di otto mesi;
- j) per il decesso del personale dirigenziale.

(2) Nei casi in cui l'ordinamento disciplinare del personale provinciale prevede la sospensione cautelare facoltativa, la stessa può essere limitata al solo incarico dirigenziale qualora il personale dirigenziale accetti il trasferimento ad un'altra struttura dirigenziale.

(3) Rimane salva la particolare disciplina prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza per i direttori di dipartimento e per i segretari particolari dei membri di Giunta.

Art. 6 (Termini ed indennità di preavviso)

(1) Nei seguenti casi di risoluzione dell'incarico dirigenziale è da rispettare un termine di preavviso di tre mesi:

- a) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso dell'incarico dirigenziale;
- b) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa al termine dell'incarico dirigenziale;
- c) recesso del dirigente. Tale termine può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti.

(2) Il termine di preavviso di cui al comma 1 si applica anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del dirigente o da parte dell'amministrazione. D'intesa tra le parti, il termine può essere ridotto o escluso.

(3) In caso di risoluzione dell'incarico dirigenziale per soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale il termine di preavviso è di otto mesi. Il decorso di tale termine non dipende dall'entrata in vigore del relativo provvedimento.

(4) Rimane salva la particolare disciplina prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza per i direttori di dipartimento e per i segretari particolari dei membri di Giunta.

(5) Non è da rispettare il termine di preavviso di cui al presente articolo in caso di:

- a) decadenza dall'incarico;
- b) licenziamento in seguito a procedimento disciplinare;
- c) recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito a procedimento disciplinare;
- d) mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale di un dirigente chiamato dall'esterno.

(6) Il recesso va presentato per iscritto. Il termine di preavviso decorre dal ricevimento o dalla data di presa conoscenza del recesso. In caso di mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale alla scadenza dello stesso, il termine di preavviso decorre dalla data di comunicazione del giudizio complessivo negativo da parte del preposto o dell'organo di governo competente ai sensi della normativa provinciale sulla struttura dirigenziale.

(7) La parte che recede dall'incarico dirigenziale senza l'osservanza del termine di preavviso, ove prescritto, deve all'altra parte un'indennità di mancato preavviso corrispondente al periodo di preavviso non osservato.

(8) L'indennità di mancato preavviso è pari all'importo dell'indennità di funzione dovuta per il relativo periodo. Per i dirigenti chiamati dall'esterno l'indennità di mancato preavviso è pari alla retribuzione, compresa l'indennità di funzione, dovute per il relativo periodo di preavviso che termina comunque con la scadenza dell'incarico.

(9) Per il personale che non cessa dal servizio l'indennità di mancato preavviso viene corrisposta mensilmente per il periodo corrispondente al mancato preavviso. In caso di offerta, nel corso del rispettivo periodo, di un'altra struttura dirigenziale equivalente,

cessa, decorsi 30 giorni dall'offerta, la corresponsione della predetta indennità. La corresponsione cessa comunque sia con l'accettazione del nuovo incarico dirigenziale sia in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

(10) In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente, l'indennità sostitutiva del preavviso è determinata tenendo conto anche dell'indennità di funzione

(11) Ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso spettante ai sensi del presente articolo viene presa in considerazione l'indennità di funzione connessa con l'incarico dirigenziale ricoperto, diminuita nella misura corrispondente all'assegno personale di cui all'articolo 10.

Art. 7 (Criteri generali sulla valutazione del personale dirigenziale)

(1) Il sistema di valutazione del personale dirigenziale deve rispettare i seguenti criteri generali:

- a) la valutazione annuale delle prestazioni avviene sulla base di obiettivi e risultati preventivamente concordati annualmente con il personale dirigenziale;
- b) oggetto della valutazione sono i risultati dell'attività amministrativa nonché l'assolvimento dei compiti dirigenziali, previo colloquio con il personale dirigenziale interessato;
- c) i criteri di valutazione dei risultati sono da determinare preventivamente con il singolo dirigente, compresi gli standard di qualità.

(2) Il sistema di valutazione di cui al comma 1 trova applicazione anche ai fini del rinnovo e della risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della relativa norma provinciale sulla dirigenza, salva la particolare disciplina di tale normativa per i direttori di dipartimento. Il relativo sistema di valutazione ha effetto anche sulla progressione economica prevista dal contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.

Art. 8 (Indennità di risultato)

(1) La misura dell'indennità di risultato viene stabilita dal competente superiore secondo i criteri da stabilirsi nell'apposito sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 7 del presente contratto. In sede di determinazione dell'indennità di risultato vengono rispettati i seguenti criteri:

- a) l'indennità di risultato spetta in misura non inferiore al 70 per cento in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno;
- b) esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane ed organizzative a disposizione;
- c) complessità della struttura dirigenziale affidata nell'ambito della struttura dirigenziale dell'Amministrazione;
- d) generale funzionamento del servizio e soddisfacimento dell'utenza;
- e) gestione di ulteriori compiti.

(2) Nel sistema di valutazione vengono indicate le condizioni che consentano di negare l'indennità di risultato.

(3) L'autorizzazione alla prestazione di lavoro straordinario è da collegare agli obiettivi e risultati concordati per il relativo anno.

Art. 9 (Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione)

(1) Sulla base dei criteri stabiliti nell'allegato 2 al presente contratto l'Amministrazione stabilisce, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali.

(2) L'Amministrazione provvede alla determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali previo coinvolgimento dei competenti superiori dei dirigenti preposti alle rispettive strutture, sentito il dirigente della struttura interessata, tenendo conto anche della nomina a consegnatario di beni immobili. In caso di cambiamento dei compiti della struttura dirigenziale si procede alla rideterminazione dell'indennità di funzione.

(3) I coefficienti massimi stabiliti nel contratto intercompartimentale possono essere aumentati nei casi stabiliti sulla base dei criteri di cui al comma 1 fino ai seguenti coefficienti massimi:

- a) per gli uffici e strutture dirigenziali similari: coefficiente 1,3;
- b) per le ripartizioni e strutture dirigenziali similari: coefficiente 2,2;

c) per i dipartimenti e strutture dirigenziali similari: coefficiente 3,3.

(4) In sede di determinazione dell'indennità di funzione in misura superiore al coefficiente massimo stabilito dal contratto intercompartimentale vengono indicati i particolari motivi che giustificano il relativo aumento, facendo riferimento specifico alle realtà esistenti presso similari strutture degli altri comparti rispettivamente evidenziando la specifica differenza. A tale fine nella predisposizione dei parametri di cui al comma 1 vengono presi in considerazione elementi valutativi che determinano le strutture dirigenziali di eccezionali dimensioni o di particolare rilevanza cui sono affidati compiti particolarmente complessi.

(5) Per i dipartimenti l'indennità di funzione viene determinata secondo i criteri stabiliti nell'allegato 2, parte 2a, al presente contratto per le ripartizioni, tenendo conto del numero delle ripartizioni del dipartimento e del coefficiente stabilito per le stesse.

(6) Per il vice Direttore generale, il coordinatore del Nucleo di valutazione, il Sovrintendente scolastico e gli Intendenti scolastici l'indennità di funzione viene determinata secondo i criteri stabiliti nell'allegato 2, parte 1a, al presente contratto.



Delibera N. 1485 del 02.05.2006 - Parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le strutture dirigenziali delle scuole professionali e delle scuole per l'infanzia



Delibera N. 2399 del 08.07.2002 - Parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali

Art. 10 (Trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale)

(1) L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura dell'otto per cento per il direttore generale, per il vicedirettore generale e per i direttori di dipartimento, nella misura del sei per cento per i direttori di ripartizione ed equiparati, nella misura del cinque per cento per i direttori d'ufficio ed equiparati, comprese le posizioni di cui all'allegato 1 al presente contratto.

(2) L'assegno segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

Art. 11 (Inquadramento vincitori di concorso per direzione d'ufficio)

(1) Ai vincitori di un concorso pubblico per la copertura di direzioni d'ufficio e posizioni dirigenziali equiparate trovano, in quanto compatibili, applicazione ai fini dell'inquadramento giuridico ed economico nell'ottava o nona qualifica funzionale le disposizioni sulla mobilità verticale previste dal vigente contratto collettivo intercompartimentale.

(2) L'inquadramento di cui al comma 1 ha effetto dalla data di effettivo inizio del relativo incarico dirigenziale ed è subordinato al possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea almeno quadriennale. In mancanza di tale ultimo requisito l'inquadramento avviene con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla presentazione del relativo attestato. Rimangono salve le diverse disposizioni previste dalla disciplina sull'accesso alla dirigenza provinciale.

(3) Le disposizioni sull'inquadramento giuridico ed economico di cui ai commi 1 e 2 si applicano con decorrenza 1° gennaio 2009 anche al personale con incarico dirigenziale assunto prima della data di entrata in vigore della [legge provinciale 23.4.1992, n. 10](#) nonché al personale con incarico dirigenziale quadriennale.

Art. 12 (Flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i dirigenti)

(1) L'articolazione dell'orario di lavoro per i dirigenti è concordata con il rispettivo superiore, tenuto conto dei seguenti principi:

- a) rispetto delle esigenze di servizio;
- b) garanzia di una maggiore efficienza e produttività delle prestazioni lavorative;
- c) possibilità di derogare al limite della fascia vincolata, per consentire un'adeguata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro individuale.

Art. 13 (Dotazione di strumento di comunicazione)

(1) L'Amministrazione è autorizzata a mettere a disposizione del personale dirigenziale, previo consenso, strumenti di comunicazione per consentire la collaborazione con gli organi di governo anche al di fuori dell'orario di servizio. Con deliberazione della Giunta provinciale viene stabilito in quale misura, anche forfetaria, tale personale contribuisce alle spese derivanti dall'uso delle relative attrezzature sia per

ragioni di servizio sia per ragioni personali.



Delibera 24 gennaio 2011, n. 50 - Nuove direttive per l'assegnazione di dispositivi di comunicazione mobile e di apparecchiature cellulari

Art. 14 (Norme finali e transitorie)

(1) Il presente contratto copre, sia per quanto riguarda l'assetto giuridico che quello economico, i periodi di vacanza contrattuale prima del 1 gennaio 2005.

Art. 15 (Abrogazione di norme)

(1) Con l'entrata in vigore del presente contratto e delle singole disposizioni dello stesso sono abrogate le seguenti norme:

- a) contratto di comparto 6 agosto 2001 per il personale dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano relativo al periodo 1999-2000,
- b) contratto collettivo del 27 giugno 2007 di integrazione al contratto di comparto per il personale dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano del 6 agosto 2001.

ALLEGATI

Allegato 1: Posizioni dirigenziali nel comparto del personale dell'amministrazione provinciale

Allegato 2: Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione

Allegato 1

Posizioni dirigenziali nel comparto del personale dell'amministrazione provinciale.

1. Direttori/trici d'ufficio ed equiparati
 - 1.1. Direttore/trice d'ufficio
 - 1.2. Direttore/trice di scuola materna
 - 1.3. Direttore/trice di scuola professionale
 - 1.4. Direttore/trice di scuola di musica
2. Direttore/trice di ripartizioni ed equiparati
 - 2.1. Direttore/trice di ripartizione
 - 2.2. Ispettore/trice di scuola materna
 - 2.3. Coordinatore/coordinatrice di musei
 - 2.4. Direttore/direttrice provinciale delle scuole di musica
3. Direttore/trice di dipartimento ed equiparati
 - 3.1. Direttore/trice di dipartimento
 - 3.2. Vice Direttore generale
 - 3.3. Intendente scolastico/a
 - 3.4. Sovrintendente scolastico/a
4. Direttori/trici di enti strumentali provinciali
 - 4.1. Direttore/trice di museo
 - 4.2. Direttore/trice dell'Istituto promozione lavoratori
 - 4.3. Direttore/trice di biblioteca provinciale
 - 4.4. Direttore/trice istituto educazione musicale
 - 4.5. Direttore/trice di istituto pedagogico
 - 4.6. Direttore/trice di istituto culturale
 - 4.7. Direttore amministrativo/direttrice amministrativa del Conservatorio di musica
 - 4.8. Direttore/direttrice Agenzia provinciale per la mobilità
5. Posizioni particolari
 - 5.1. Segretario/a particolare del membro di Giunta
 - 5.2. Comandante dei vigili del fuoco
 - 5.3. Vice Comandante dei Vigili del fuoco
 - 5.4. Capo gabinetto
 - 5.5. Membro del Nucleo di valutazione
 - 5.6. Coordinatore/Coordinatrice del Nucleo di valutazione
6. Direttore/trice generale

Allegato 2

Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione

Parte 1ª: Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione per gli uffici nonché per le posizioni dirigenziali indicate alle cifre 5.1. e 5.3.

1. Personale assegnato all'ufficio
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
 - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Parte 2^a : Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione per le ripartizioni e per le posizioni dirigenziali indicate nell'allegato 1 alle cifre 2.2., 2.3, 2.4, 5.2., 5.4. e 5.5.

1. Numero uffici
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
 - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Parte 3^a : Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione dei direttori delle scuole professionali e musicali

1. Numero scolari/apprendisti/ ore partecipanti
2. Personale assegnato alla scuola
3. Offerta formativa
4. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 4.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 4.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini e con le aziende (consulenza, contatti con il pubblico, ecc.)
 - 4.3. Gestione di convitti e sedi distaccate
5. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Parte 4^a: Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione dei/delle direttori/trici delle scuole materne

1. Numero delle scuole materne, tenuto conto del numero delle sezioni e bambini
2. Personale assegnato alla direzione didattica
3. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 3.1. Complessità dei compiti
 - 3.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre istituzioni

Parte 5^a : Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione per i direttori/direttrici degli enti strumentali provinciali

1. Personale assegnato all'ente
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre istituzioni nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
 - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Dichiarazione congiunta a verbale – Rideterminazione dei coefficienti di funzione:

Le parti esprimono la volontà che entro il 30 giugno 2010 si provveda alla verifica dei coefficienti per la determinazione dell'indennità di funzione delle strutture dell'amministrazione provinciale.