

## j) Contratto di comparto 4 luglio 2002 <sup>1)</sup>

### Contratto di comparto per il personale provinciale per il periodo 1999-2000

2

1)Pubblicato nel B.U. 16 luglio 2002, n. 30.

## Capo I Disposizioni generali

---

### Art. 1 (Ambito di applicazione)

---

- (1) Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale di comparto del personale dell'Amministrazione provinciale.
- (2) La disciplina contenuta nel presente contratto costituisce attuazione del contratto collettivo intercompartimentale 29.07.1999.

### Art. 2 (Durata e decorrenza del contratto)

---

- (1) Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 1999 - 31. dicembre 2000. 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 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

### Art. 3 (Disciplina del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali)

---

- (1) La disciplina sui servizi essenziali da garantire in caso di sciopero da parte del personale ed il numero del personale, con relativa qualificazione professionale, che deve astenersi dallo sciopero, è contenuta nell'allegato 4 al presente contratto.

### Art. 4 (Materie demandate alla contrattazione decentrata)

---

- (1) Sono demandate alla contrattazione collettiva decentrata a livello di settore o di settore affine:
  - a) la definizione dei criteri generali sull'articolazione dell'orario di lavoro per servizi con particolari esigenze organizzative;
  - b) le modalità di attuazione e la durata delle turnazioni nonché i compensi per i servizi di reperibilità;
  - c) la definizione dei criteri generali sull'articolazione dell'orario di lavoro a tempo parziale del personale insegnante ed equiparato;
  - d) la determinazione delle attività funzionali all'insegnamento nell'ambito dell'orario di lavoro per il personale insegnante ed equiparato;
  - e) la disciplina delle attività di formazione istituzionale e di ogni altra attività connessa con il funzionamento della scuola da parte del personale insegnante ed equiparato;
  - f) la disciplina sulla mobilità verso sedi di servizio in altri comuni per settori che richiedano una disciplina apposita;
  - g) la definizione di criteri e l'individuazione di categorie cui permettere l'utilizzo dei buoni pasto anche al di fuori della fascia oraria prevista per la generalità del personale;
  - h) riduzione del compenso per il servizio di reperibilità in caso di minor aggravio;
  - i) Definizioni di criteri ed individuazione di categorie di personale secondo cui e per le quali viene permesso l'utilizzo dei buoni pasto al di fuori della fascia oraria di cui all'articolo 15, comma 4;
  - j) Individuazione di categorie di personale cui compete l'importo forfettario di euro 9,30 di cui all'articolo 5, comma 2, dell'allegato 1 al C.C.I. 29 luglio 1999.
- (2) La delegazione pubblica viene nominata dalla Giunta provinciale.
- (3) La delegazione sindacale è composta dalla rappresentanza sindacale rappresentativa tra il personale del comparto del personale

dell'Amministrazione provinciale.

(4) Nei contratti decentrati sono inserite ai sensi dell'articolo 6 del CCI del 29.07.1999 apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. La contrattazione decentrata per le materie demandate alla stessa con il presente contratto viene avviata entro un mese dalla sua entrata in vigore.

## Capo II Articolazione dell'orario di lavoro

---

### Art. 5 (Articolazione dell'orario di lavoro)

---

(1) L'orario di lavoro a tempo pieno consiste in 38 ore settimanali. Esso è articolato in non più di dieci mezze giornate su cinque o sei giorni ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

(2) Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario di apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'Amministrazione previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, tenuto conto dei seguenti principi:

- a) ottimizzazione delle risorse umane;
- b) miglioramento della qualità della prestazione, tenuto conto anche delle esigenze dell'utenza;
- c) miglioramento di rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed amministrazioni pubbliche;
- d) previsione di turnazioni laddove le esigenze del servizio richiedono la presenza del personale nell'arco delle 12 o 24 ore.

(3) Nel contratto di lavoro individuale può essere concordata una particolare articolazione dell'orario di lavoro o una durata media settimanale effettuata su periodi plurisettemanali fino ad un limite di 12 mesi, salvo il rispetto della normativa generale per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e la possibilità del recupero psico-fisico mediante adeguati periodi di riposo. Il personale ha comunque diritto a non meno di 11 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

(4) Il personale può godere, compatibilmente con le esigenze di servizio, di una pausa di riposo (pausa del caffè) nel corso della giornata lavorativa, anche se a tempo parziale orizzontale.

(5) In caso di servizi che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia si può derogare nel contratto di lavoro individuale alla disciplina sulla durata settimanale dell'orario di lavoro, garantendo comunque che il carico complessivo del tempo lavorato non superi le ore di lavoro settimanali concordate e retribuite nel rispetto della normativa generale a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. Il personale ha comunque diritto ad un giorno di riposo settimanale.

### Art. 6 (Orario di lavoro nel lavoro a tempo parziale)

---

(1) La disciplina sul rapporto di lavoro a tempo parziale è demandata ad un separato contratto collettivo.

### Art. 7 (Lavoro straordinario)

---

(1) In caso di effettive esigenze di servizio il personale provinciale è tenuto alla prestazione di lavoro straordinario, in base ad un relativo ordine di servizio o autorizzazione e nei limiti individuali previsto.

(2) La Giunta provinciale stabilisce annualmente, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, in base alle motivate richieste delle singole strutture dirigenziali e nel rispetto dei fondi stanziati in bilancio, il contingente complessivo di ore straordinarie. L'Amministrazione informa annualmente le organizzazioni sindacali prima del confronto di cui sopra sull'utilizzo delle ore straordinarie da parte delle singole strutture dirigenziali.

(3) Il limite individuale annuo di lavoro straordinario è fissato in 180 ore. Tale limite può essere aumentato in caso di particolari esigenze di servizio fino a 300 ore annue. Il personale con particolari e comprovate esigenze personali o familiari viene esonerato dalla prestazione di lavoro straordinario.

(4) In deroga al limite individuale annuo di cui al comma 3 vengono fissati i seguenti limiti individuali per le sottoindicate categorie di personale:

- a) segretari particolari: 480 ore annue;
- b) autisti assegnati all'autorimessa centrale dell'Economato: 700 ore annue;
- c) personale ausiliario addetto alle attività extrascolastiche: 500 ore annue;
- d) personale impiegato in interventi d'urgenza per calamità naturali o altri soccorsi d'urgenza: 500 ore annue.

(5) Su richiesta del personale le ore di lavoro straordinario vengono recuperate se le esigenze di servizio lo consentono, salvo un diverso accordo scritto preventivo intervenuto tra le parti per un'articolazione flessibile dell'orario di lavoro per un certo periodo nei limiti consentiti.

(6) Prestazioni di lavoro straordinario nel limite di 20 ore mensili, con possibilità di recupero, possono essere autorizzate dai direttori competenti in caso di necessità ed in eccedenza al contingente complessivo di cui al comma 2. Nella programmazione del recupero si tengono conto delle esigenze personali del personale interessato, esigenze di servizio permettendolo. In caso di mancato recupero entro l'anno successivo per motivi non dipendenti dal personale le relative ore di lavoro straordinario vengono retribuite.

## **Art. 8 (Disciplina generale del servizio di reperibilità)**

---

(1) Al fine di garantire i servizi essenziali al di fuori del normale orario di servizio possono essere istituiti appositi servizi obbligatori di reperibilità per la tutela dell'ambiente, della salute, della sicurezza delle persone nonché per garantire la libertà di circolazione, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) i turni di reperibilità sono equamente distribuiti tra il personale interessato;
- b) il servizio di reperibilità viene espletato al di fuori del normale orario di servizio e comporta per il personale l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento tramite idonei mezzi di comunicazione e di recarsi, in caso di necessità, sul posto di lavoro o di intervento nei termini stabiliti o comunque di garantire il servizio previsto;
- c) il personale non può essere obbligato di norma a prestare servizio di reperibilità per più di sei giorni al mese. Per esigenze di servizio stagionali sono consentiti fino a quindici giorni di reperibilità al mese.

(2) Per il servizio di reperibilità spetta un compenso orario dell'undici per cento del compenso per lavoro straordinario, calcolato sullo stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. In caso di minor aggravio tale compenso è ridotto in sede contrattazione decentrata.

(3) Se le esigenze di servizio consentono, in alternativa al compenso di cui al comma 2 può essere concesso l'esonero dal servizio nella misura di sei minuti per ogni ora di servizio di reperibilità, aumentato a sette minuti per il servizio di reperibilità prestato tra le ore 20.00 e le ore 7.00 nonché nei giorni non lavorativi.

## **Capo III Trattamento economico accessorio**

---

### **Art. 9 (Valutazione delle prestazioni e progressione professionale, assegnazione dei premi di produttività e degli aumenti individuali dello stipendio)**

---

(1) La valutazione delle prestazioni del personale avviene sulla base di un preventivo accordo sui compiti da svolgere rispettivamente sugli obiettivi e risultati da raggiungere nel corso del periodo annuale. Tale accordo interviene tra il personale ed il diretto superiore

all'inizio del relativo periodo annuale nell'ambito di un apposito colloquio personale. Per il relativo accordo e per la valutazione è da utilizzare un apposito modulo. In sede di colloquio sulla valutazione il personale può chiedere un termine di non più di dieci giorni per prendere posizione. Al personale viene, infine, consegnata una copia della valutazione.

(2) Il raggiungimento degli obiettivi, risultati o compiti preventivamente concordati, comporta il riconoscimento dell'importo base del premio di produttività. L'importo base può essere negato o ridotto in presenza di irrogazione di una sanzione disciplinare nel corso del periodo di valutazione. L'importo base del premio di produttività non spetta:

- a) per i periodi di assenza non retribuiti;
- b) per il periodo di assenza per malattia che eccede i sei mesi nel corso dell'anno solare o anno scolastico oggetto di valutazione.

(3) L'importo base del premio di produttività annuale è determinato per le singole qualifiche funzionali come segue:

Iqual. funz.: euro 335,70

IIqual. funz.: euro 361,52

IIIqual. funz.: euro 387,34

IVqual. funz.: euro 413,17

Vqual. funz.: euro 438,99

VIqual. funz.: euro 464,81

VIIqual. funz.: euro 490,63

VIIIqual. funz.: euro 516,46

IXqual. funz.: euro 542,28

(4) Ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi, il fondo per i premi di produttività di cui all'articolo 58, comma 1, del CCI del 29.07.1999, viene distribuito, detratti gli oneri sociali, alle singole direzioni di dipartimento, ripartizioni, unità organizzative equivalenti, istituti scolastici e circoli di scuola materna in proporzione ai posti assegnati alle rispettive strutture, tenendo anche conto del rapporto proporzionale tra gli stipendi iniziali, compresa l'indennità integrativa speciale, delle singole qualifiche funzionali. A tali fini vengono prese in considerazione per l'anno 2002 i posti assegnati al 1° ottobre 2002, mentre per gli anni successivi vengono presi in considerazione i posti assegnati al 1° gennaio rispettivamente al 1° settembre per il personale della scuola. Ai fini della determinazione del fondo complessivo per i premi di produttività non viene preso in considerazione il monte salario dell'area della dirigenza provinciale.

(5) Gli importi base del premio di produttività non assegnati si aggiungono all'importo assegnato alla rispettiva struttura dirigenziale per l'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi.

(6) Per l'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi al premio base valgono i seguenti criteri:

- a) importo massimo del premio aggiuntivo: il doppio del premio base;
- b) livello di valutazione delle prestazioni;
- c) complessità dei compiti assegnati;
- d) responsabilità che tali compiti comportano;
- e) disponibilità di assumere altri compiti;
- f) proporzionalità tra retribuzione totale (incluse le indennità) e prestazioni;
- g) assenze (ripetute o prolungate).

(7) I premi aggiuntivi possono essere attribuite anche solamente ad un numero limitato di dipendenti, evitando l'esclusione di interi gruppi di persone. Il premio base ed il premio aggiuntivo spettano anche al personale in aspettativa sindacale. La mancata assegnazione, anche in parte, del fondo è da giustificare una parte del competente dirigente mediante relazione da presentare al Direttore generale. La parte del fondo non assegnata confluisce nel fondo generale per l'anno successivo.

(8) Il personale ha diritto di prendere visione dell'elenco del personale a cui viene assegnato il premio aggiuntivo nell'ambito della struttura dirigenziale di appartenenza.

(9) Il raggiungimento degli obiettivi, risultati o compiti preventivamente concordati equivale ad una valutazione soddisfacente ai fini della progressione economica biennale prevista dall'articolo 56, commi 1, 2 e 3, del CCI del 29.07.1999, la quale, pertanto, viene concessa d'ufficio salvo che il preposto dirigente presenti prima della scadenza del relativo biennio una valutazione non soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale interessato nel relativo biennio, rispettando comunque le modalità sulla valutazione di cui al comma 1. Per il personale collocato in aspettativa sindacale retribuita la progressione economica di cui ai commi 1, 2 e 3 dell'articolo 56 del CCI del 29.07.1999 viene attribuito d'ufficio.

(10) La valutazione annuale delle prestazioni costituisce anche la base per la concessione dell'aumento individuale temporaneo dello stipendio di cui all'articolo 56, comma 4, del CCI 29.07.1999.

(11) Le organizzazioni sindacali possono chiedere alla Ripartizione del Personale informazioni sull'applicazione delle disposizioni del presente articolo da parte delle singole strutture dirigenziali e chiedere di essere sentiti.

## **Art. 10 (Indennità di istituto)**

---

(1) L'indennità di istituto viene assegnata:

- a) a categorie di personale che svolge mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza;
- b) a singole persone a cui vengono affidate mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza.

(2) Presupposto per l'attribuzione dell'indennità di istituto è che le mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carico di lavoro non siano già adeguatamente retribuite o retribuibili attraverso altri elementi retributivi.

(3) L'indennità di istituto può essere attribuita anche in sostituzione di altri elementi retributivi nonché in caso di svolgimento, anche saltuario, di attività per l'esercizio delle quali sia prescritto dall'ordinamento giuridico una particolare abilitazione professionale.

(4) Nella prima parte dell'allegato 1 al presente contratto sono indicate le categorie di persone che percepiscono già l'indennità d'istituto. Nella seconda parte di tale allegato sono indicate nuove categorie.

(5) Al personale che risulta esposto a rischi per la salute non eliminabili sulla base delle misure di prevenzione e protezione previste dalla normativa specifica in materia viene attribuito un'indennità di rischio, sentito il Servizio centrale di prevenzione e protezione, da commisurare al grado di rischio non eliminabile. Al fine di una trasparente applicazione di questo comma la Ripartizione del Personale incontra le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, nonché, in caso di loro richiesta, anche preventivamente, per l'esame dei singoli casi. Ai relativi incontri partecipa anche il centrale Servizio di prevenzione e protezione nonché il responsabile del servizio di prevenzione e protezione della rispettiva unità organizzativa di appartenenza del personale interessato nonché i rappresentanti della sicurezza del personale del rispettivo servizio.

## **Art. 11 (Indennità di coordinamento)**

---

(1) La Giunta provinciale può conferire l'incarico di coordinamento, su proposta del membro di Giunta preposto, sentito il direttore della ripartizione o dirigente scolastico interessato, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) presenza minima di sei persone da coordinare, anche se dipendenti da altri enti; in casi eccezionali è sufficiente la presenza minima di quattro persone, compreso il/la coordinatore/trice;
- b) necessità di garantire la funzionalità del servizio, la gestione di un settore e la sorveglianza del relativo personale mediante apposito coordinatore/trice;
- c) durata massima dell'incarico: anni quattro, rinnovabile.

(2) L'incarico di coordinamento può essere revocato in qualsiasi momento previa contestazione da parte del direttore preposto sull'insoddisfacente espletamento dei compiti di coordinamento. L'interessato può presentare entro trenta giorni le sue controdeduzioni al superiore del direttore preposto il quale, qualora consideri insufficienti le controdeduzioni presentate, propone la revoca dell'incarico. L'incarico può, inoltre, essere revocato in qualsiasi momento in caso di soppressione o trasferimento del servizio o settore oggetto del coordinamento.

(3) L'indennità di coordinamento è determinata, di regola, nella seguente misura sullo stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, tenuto conto anche della complessità dei compiti affidati e delle responsabilità connesse:

- a) dal cinque fino al quindici per cento per il coordinamento fino a sei dipendenti;
- b) dal dieci fino al venti per cento per il coordinamento da sette a dieci dipendenti;

- c) dal quindici fino al venticinque per cento per il coordinamento da undici a venti dipendenti;
- d) dal venti fino al trentacinque per cento per il coordinamento di oltre venti dipendenti. <sup>2)</sup>

(4) L'indennità di coordinamento prevista ai sensi del comma 3 può essere aumentata di un ulteriore dieci per cento, qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali.

(5) L'indennità di coordinamento viene corrisposta mensilmente per dodici mesi, salva la trasformazione graduale in assegno personale ai sensi della normativa in vigore.

(6) L'indennità di cui al comma 5 è gradualmente trasformata in assegno personale pensionabile ai sensi dell'articolo 62, comma 3, del CCI del 29.07.1999 per il periodo in cui il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo ha già percepito un'indennità di coordinamento o compenso analogo.

(7) La Ripartizione del personale fornisce, su richiesta, alle organizzazioni sindacali le informazioni sull'applicazione del presente articolo e le incontra, se richiesto, per l'esame relativo.



Delibera N. 2742 del 24.07.2006 - Criteri per il conferimento di incarichi di coordinamento nel settore scuole

<sup>2)</sup>La letter d), dell'art. 11, comma 3, è stata così sostituita dall'art. 2, comma 3, dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 12 (Indennità di turno per lavoro festivo e notturno)

---

(1) È considerato servizio di turno un orario di lavoro che impone al personale la prestazione di servizio in periodi di tempo alternanti.

(2) Al personale addetto a servizi di turno spetta un'indennità oraria aggiuntiva, determinata nella seguente misura sul normale compenso orario di cui all'articolo 65, comma 3 del CCI 29.07.1999:

- a) del cinque per cento tra le ore sette e le ore venti;
- b) del venti per cento tra le ore venti e le ore sette e nei giorni festivi, tra le ore sette e le ore venti;
- c) del trenta per cento tra le ore venti e le ore sette nei giorni festivi.

(3) Al personale che per effetto dell'articolazione dell'orario di servizio presta servizio nei giorni festivi o durante la notte tra le ore venti e le ore sette, spetta un'indennità oraria aggiuntiva corrispondente al venticinque per cento della misura del normale compenso orario.

(4) In caso di presenza alla sede di servizio per garantire, in caso di necessità, la pronta disponibilità nei periodi notturni il relativo periodo di presenza è valutato, agli effetti dell'orario di lavoro, nella misura di un quarto. Le indennità di cui al presente articolo spettano, invece, per le ore di presenza alla sede di servizio.

## Art. 13 (Indennità libero professionale)

---

(1) L'indennità libero professionale viene accordata, fino alla misura massima del 90% dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, al personale di cui al comma 4 che:

- a) rappresenta la Provincia in giudizio,
- b) svolge per incarico della stessa l'attività di progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici, anche in economia, comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza dei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale,
- c) svolge l'attività di estimo connessa con i lavori pubblici,
- d) svolge l'attività di collaudo, controllo e revisioni di impianti funiviari e delle dighe.

(2) Ai fini di cui al comma 1 la Giunta provinciale assegna annualmente alle ripartizioni che svolgono a livello istituzionale le attività di cui al comma 1 un apposito fondo, il cui ammontare viene stabilito sulla base del volume complessivo dell'attività libero professionale da svolgere dal personale della singola ripartizione e da esporre dalla stessa dell'apposito programma di attività.

(3) La liquidazione dell'indennità libero professionale avviene previa verifica del raggiungimento del programma presentato alla Giunta provinciale a tali fini sulla base dei criteri preventivamente stabiliti previo coinvolgimento del personale interessato all'interno della singola ripartizione e sulla base dei risultati e dei compiti concordati con il personale interessato. In sede di assegnazione del fondo di cui al comma 2 la Giunta provinciale può autorizzare di corrispondere degli acconti. I criteri di cui sopra devono comunque rispettare i seguenti criteri generali:

- a) l'esperienza, formazione ed aggiornamento professionali;
- b) carico di lavoro, tenuto conto della difficoltà dei compiti affidati e della qualità del lavoro svolto;
- c) competenze specializzanti
- d) grado di responsabilità penale e civile.

(4) Con il 1° gennaio 2003 cessa l'applicazione dell'articolo 9, comma 2, della [legge provinciale 7 dicembre 1988, n. 54](#), nonché del decreto del Presidente della Provincia 31 agosto 1994, n. 44. Nella determinazione del fondo di cui al comma 2 si tiene conto dei compensi recuperati dall'amministrazione provinciale a seguito di condanna della parte avversa soccombente, dedotte le spese vive sostenute dall'amministrazione. Per il personale abilitato a rappresentare e difendere la Provincia presso la Corte di Appello e gli organi giurisdizionali superiori l'indennità libero professionale può arrivare fino al 120 per cento dello stipendio iniziale annuo. Il personale di cui al presente comma non può svolgere alcuna attività libero professionale per conto di terzi.

(5) Su richiesta di un'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa le singole ripartizioni forniscono le necessarie informazioni sull'applicazione del presente articolo.

(6) La nuova disciplina di cui al presente articolo trova applicazione per il personale avente diritto all'indennità libero professionale sulla base della previgente normativa, con decorrenza 1° gennaio 2003.



T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 297 del 04.07.2003 - Personale tecnico della Provincia - indennità libero-professionale - facoltà discrezionale dell'Amministrazione - ricorso giurisdizionale avverso silenzio rifiuto - diritto ad espressa pronuncia della P.A.



Delibera N. 2090 del 23.06.2003 - Determinazione dei criteri per l'attribuzione dell'indennità libero professionale

## Art. 14 (Trattamento economico del personale comandato o messo a disposizione alla Provincia)

---

(1) Al personale di altri enti, comandato alla Provincia o a enti dipendenti dalla stessa o messo a disposizione, spettano, oltre al trattamento economico fisso e continuativo in godimento, le indennità e competenze accessorie previste per il personale provinciale. Tali indennità sostituiscono la retribuzione accessoria prevista presso l'ente di appartenenza e che non abbia carattere fisso e continuativo in quanto collegata a prestazioni specifiche.

(2) Al personale di cui al comma 1, viene attribuito, inoltre, un compenso accessorio per l'eventuale maggiore carico dell'orario di lavoro previsto presso la Provincia nonché per lo svolgimento di particolari compiti non già retribuiti sulla base dello stipendio in godimento.

(3) Al personale di cui al comma 1 può essere esteso il trattamento giuridico ed economico del personale provinciale provvedendo al relativo inquadramento ai sensi dell'articolo 16, comma 6, del CCI 29.07.1999, previa intesa con l'ente di appartenenza.

(4) Per il personale provinciale comandato ad altri enti od ad essi messo a disposizione il trattamento economico fondamentale ed accessorio può essere sostituito con quello vigente presso l'ente di destinazione al fine di garantire parità di trattamento tra il personale svolgente le stesse funzioni.

## Art. 15 (Servizio mensa)

---

(1) Per il personale provinciale possono essere istituiti appositi servizi di mensa, gestiti direttamente dall'Amministrazione o affidati ad una impresa specializzata nel settore. In caso di richiesta la relativa gestione è da affidare con preferenza ad associazioni del personale provinciale.

(2) Nei casi in cui il personale ha diritto al pasto gratuito possono essere stipulate apposite convenzioni con esercizi alberghieri per la fornitura del pasto. In tale caso il personale interessato non ha diritto al rimborso delle spese di vitto ai sensi della disciplina sulla missione.

(3) L'Amministrazione mette a disposizione del personale, con sede di servizio nel Comune di Bolzano nella parte orografica destra del torrente Talvera, un buono pasto giornaliero di euro 3,60 Al personale con sede di servizio al di fuori del Comune di Bolzano

L'Amministrazione mette a disposizione un buono pasto giornaliero per l'importo di euro 4,10.

(4) Il buono pasto può essere messo a disposizione, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative, anche al personale con sede di servizio nella parte orografica sinistra del corrente Talvera, qualora la distanza della sede di servizio dalla mensa provinciale non consente di fruire del servizio mensa entro un ora.

(5) Il buono pasto spetta in caso di un orario di lavoro giornaliero con rientro pomeridiano nonché al personale con un orario di lavoro giornaliero fisso e continuativo di sei ore lavorative. Il buono pasto deve essere utilizzato tra le ore 11.00 e le ore 14.30. A livello di contrattazione decentrata possono essere stabiliti dei criteri ed individuate delle categorie di personale per permettere l'utilizzo del buono pasto anche al di fuori della fascia oraria di cui sopra.

(6) Al personale che per ragioni di servizio deve necessariamente consumare il pasto sul posto di lavoro, deve essere concesso, di norma, il tempo necessario per il consumo del pasto. In tale caso il prezzo mensa a carico del personale corrisponde alle effettive spese aggiuntive sostenute dalla relativa amministrazione per la fornitura del pasto.

(7) L'utilizzo del buono pasto di cui al comma 3 è subordinato all'emissione da parte dell'esercizio alberghiero incaricato di una ricevuta fiscale comprovante un costo non inferiore a euro 1,10 per i buoni pasto del valore di euro 3,60 e di euro 1,30 per i buoni pasti del valore di euro 4,10 a carico del singolo dipendente.

(8) Il buono pasto di cui al comma 3 non spetta al personale che può fruire di un servizio mensa o un servizio sostitutivo presso la sede di servizio o nei pressi della stessa. In tale caso il prezzo mensa non può superare il prezzo praticato dalla mensa provinciale, gestito dalla società cooperativa di dipendenti provinciali a Bolzano.

(9) A livello di contrattazione decentrata vengono stabilite altre categorie di personale cui compete l'importo forfettario di euro 9,30 di cui l'articolo 5, comma 2, dell'allegato 1 al CCI 29.07.1999.

(10) Le disposizioni del presente contratto trovano applicazione dal primo giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

## Art. 16 (Cumulo tra elementi retributivi)

[(1) Le indennità di istituto di cui all'allegato 1 al presente contratto sono cumulabili tra loro fino alla misura massima del 45 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. Per l'indennità per i dirigenti sostituiti vale a tale riguardo la misura massima del 60 per cento.] [3](#)

(2) L'indennità libero professionale non è cumulabile con l'aumento individuale dello stipendio di cui all'articolo 56, comma 4, del CCI del 29.07.1999, mentre è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 57, 59 e 63 dello stesso. Essa è cumulabile fino alla misura massima del 100 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza con le seguenti indennità:

- a) indennità di coordinamento (articolo 11);
- b) indennità per i dirigenti sostituiti (articolo 1 dell'allegato 1, parte prima);
- c) indennità di istituto (articolo 10).

(3) Il cumulo tra l'indennità libero professionale ed i premi di produttività è consentito per il personale svolgente l'attività libero professionale in modo non continuativo e prevalente e che di conseguenza non risulti inquadrato nella settima o nona qualifica funzionale ai sensi della corrispondente normativa sui profili professionali.



Delibera N. 568 del 16.02.1998 - Dirigenti sostituiti: attribuzione della relativa indennità con decorrenza 27.05.1997 e nuova regolamentazione dall'01.03.1998. (modificata con delibera n. 1358 del 18.04.2006)

3) Vedi l'art. 28, comma 1, lettera d), del contratto collettivo 24 novembre 2009. Il primo periodo del comma 1 dell'art. 16, è stato così modificato dall'art. 2, comma 1, dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 17 (Norme comuni per l'indennità d'istituto, per l'indennità di coordinamento e per gli assegni personali)



(1) Le indennità d'istituto spettano per la durata di svolgimento delle relative mansioni presso l'amministrazione provinciale. Esse spettano anche durante le assenze dal servizio per congedo ordinario e congedo straordinario retribuito. In caso di assenza per malattia, infortunio o congedo di maternità, paternità o parentale si applica la disciplina prevista per il trattamento economico spettante in tali ipotesi.

(2) Le indennità d'istituto vengono erogate per dodici mensilità, salvo quelle già utili per la tredicesima mensilità ai sensi dell'articolo 53, comma 2, del contratto collettivo intercompartimentale del 29 luglio 1999 o quelle connesse con attività non continuative.

(3) L'indennità d'istituto mensile è altresì utile per la determinazione dell'equo indennizzo.

(4) Per l'indennità di coordinamento trovano applicazione i precedenti tre commi.

(5) Gli assegni personali di cui ai contratti di comparto per il personale provinciale vengono erogati, salva diversa disposizione, per dodici mensilità e seguono le eventuali sospensioni e riduzioni dello stipendio. L'assegno personale spettante per almeno dodici mensilità è altresì utile per la determinazione dell'equo indennizzo.

## Capo IV Disposizioni varie

---

### Art. 18 (Formazione ed aggiornamento del personale)

---

(1) L'Amministrazione approva annualmente un piano di formazione e di aggiornamento del personale, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Il piano persegue i seguenti obiettivi:

- a) formazione di base del personale di nuova assunzione;
- b) formazione, aggiornamento del personale per garantire un continuo sviluppo della competenza professionale ed un costante miglioramento della qualità dei servizi resi dall'Amministrazione;
- c) riqualificazione del personale rientrante in servizio dopo un'assenza prolungata;
- d) sostegno di processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa nonché di snellimento e speditezza delle procedure amministrative.

(2) L'Amministrazione consegna annualmente alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative una relazione sull'attuazione del piano di formazione e di aggiornamento dell'anno precedente.

(3) L'attuazione del piano di formazione e di aggiornamento di cui al comma 1 avviene tramite appositi servizi o strutture interne o sulla base di convenzioni con terzi. Alle relative iniziative può essere ammesso, con partecipazione alle spese, anche il personale di altri enti o istituti non aventi scopo di lucro, comprese le organizzazioni sindacali più rappresentative del personale provinciale, costituiti esclusivamente per lo svolgimento di attività istituzionali di competenza degli enti facenti parte della contrattazione collettiva intercompartimentale provinciale.

(4) La partecipazione del personale ad attività di formazione e di aggiornamento si articola nelle seguenti forme:

- a) partecipazione dichiarata obbligatoria da parte dell'Amministrazione, con spese a carico esclusivo dell'Amministrazione (vedasi comma 5);
- b) partecipazione volontaria del personale che risulta essere di particolare interesse per l'Amministrazione, con fruizione di un congedo straordinario retribuito fino ad un massimo di 20 giorni lavorativi l'anno e assunzione di metà delle spese connesse da parte dell'Amministrazione (vedasi comma 6);
- c) partecipazione volontaria del personale che risulta essere di interesse anche per l'Amministrazione, con fruizione di un congedo straordinario retribuito fino ad un massimo di 20 giorni l'anno, senza altri oneri a carico dell'Amministrazione (vedasi comma 6);
- d) partecipazione nell'interesse esclusivo del personale, con la fruizione di un congedo straordinario non retribuito ai sensi dell'articolo 23 del CCI del 29 luglio 1999.

(5) La partecipazione del personale alle attività di formazione e di aggiornamento viene dichiarata obbligatoria dall'Amministrazione, con spese ed eventuale missione a carico della stessa, nei seguenti casi:

- a) per le iniziative di formazione e di aggiornamento previste nel piano di formazione e di aggiornamento del personale;
- b) per tutte le altre iniziative di formazione e di aggiornamento dichiarate obbligatorie dall'Amministrazione per motivi di servizio.

(6) I congedi straordinari di cui alle lettere b) e c) del comma 4 si cumulano ai fini del limite massimo di 20 giorni lavorativi l'anno e vengono autorizzati compatibilmente con le esigenze di servizio.

(7) In caso di un'attività di formazione e di aggiornamento comportante per l'Amministrazione presunti costi aggiuntivi superiori ad euro 4.131,66 nel corso dell'anno solare, la partecipazione può essere subordinata all'impegno del personale di rispettare un periodo di permanenza presso l'Amministrazione, tenuto conto dei presunti costi complessivi della relativa attività di formazione. Tale periodo non può comunque superare i tre anni. In caso di mancato rispetto del relativo periodo il personale deve corrispondere all'Amministrazione un'indennità sostitutiva proporzionata al periodo di permanenza non rispettato nonché al costo complessivo sostenuto dall'Amministrazione per la relativa formazione. Il periodo di permanenza nonché l'indennità sostitutiva spettante all'Amministrazione per il periodo di permanenza non rispettato vengono preventivamente concordati tra l'Amministrazione ed il personale interessato.



Delibera 31 marzo 2015, n. 385 - Compensi per relatori e relatrici, moderatori e moderatrici, direttori e direttrici, tutor, supervisori e supervisore esterni in seminari, convegni, conferenze e corsi di formazione

## Art. 19 (Permessi di studio)

---

(1) Al personale a tempo pieno possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di centocinquanta ore annue individuali. Per il personale con un orario di lavoro non inferiore al settantacinque per cento il relativo limite massimo è ridotto in proporzione all'orario di lavoro. Per il personale insegnante il monte orario annuo dei permessi di cui sopra è rapportato alla proporzione tra il carico delle ore di insegnamento settimanale e l'orario di lavoro del personale del ruolo generale.

(2) Alle seguenti categorie di personale non possono essere concessi i permessi di cui al comma 1:

- a) personale dirigenziale;
- b) personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto previsto al comma 1;
- c) personale con un rapporto di lavoro di durata inferiore a dodici mesi; tale limitazione non trova applicazione per il personale con un'anzianità di servizio di almeno tre anni;
- d) personale laureato e diplomato per il conseguimento di altra laurea o altro diploma di maturità.

(3) I permessi retribuiti di cui al comma 1 sono concessi per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, di corsi di specializzazione post-universitaria, di corsi di scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, siano esse scuole provinciali o statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Per la predisposizione della tesi di laurea i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno scolastico.

(4) Nell'arco dell'anno scolastico può fruire dei permessi di cui al comma 1 fino al tre per cento del personale di ruolo e provvisorio in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore. I permessi possono essere concessi per non più di sei anni. Nei relativi permessi è compreso anche il tempo necessario per raggiungere la sede di svolgimento dei corsi.

(5) Nella concessione dei permessi è da tenere in considerazione l'esigenza di assicurare il regolare svolgimento del servizio. Per il personale insegnante ed equiparato, comprese le scuole materne, i permessi possono essere accorpate al fine di garantire il regolare svolgimento dell'attività didattica con personale supplente. Per il personale con un orario di lavoro articolato in turni di servizio i singoli permessi non possono avere una durata inferiore a quella del rispettivo turno di servizio.

(6) Il personale fruente dei permessi di cui al comma 1 ha diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non è tenuto alla prestazione di lavoro straordinario.

(7) Per la concessione dei permessi di cui al comma 1 valgono le seguenti modalità:

- a) Le relative domande vengono presentate entro il 31 luglio antecedente l'inizio dell'anno scolastico alla ripartizione del personale, unitamente al parere favorevole del diretto superiore. In caso di un numero di domande di permessi inferiore al tre per cento del personale avente diritto, le relative domande possono essere accolte anche se presentate successivamente al 31 luglio, rispettando l'ordine cronologico di presentazione;
- b) Nella concessione dei permessi è accordata, nell'ordine, la precedenza al personale che frequenta corsi di studi della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o specializzazione post-universitaria; nell'ambito di tali corsi è data la precedenza al personale che frequenta l'ultimo anno del corso di studi, e, se studente universitario o post-universitario, a chi abbia superato gli esami negli anni precedenti; a parità di condizioni i permessi sono concessi al personale che non abbia finora usufruito dei permessi per lo stesso corso di studio e, in caso di ulteriore parità, al personale di maggiore età;
- c) Il personale è tenuto a presentare al diretto superiore il piano di utilizzazione dei permessi per la preventiva approvazione;
- d) Il personale è tenuto a presentare, appena possibile, idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea. In caso di mancata presentazione, sulla base di giustificati motivi, di tale certificazione entro l'anno scolastico di riferimento e comunque entro i dodici mesi

successivi, i permessi fruiti vengono considerati come aspettativa straordinaria non retribuita, mentre in assenza di giustificati motivi i relativi permessi equivalgono ad un'assenza ingiustificata;

- e) La frequenza del corso e della scuola non deve essere attestata qualora in provincia di Bolzano non ci sia la possibilità della frequenza di tali corsi o scuole per il conseguimento di titoli di studio o attestati professionali riconosciuti e la relativa frequenza comporti un particolare disagio;
- f) I permessi vengono concessi in misura proporzionalmente ridotta qualora trattasi di corsi di durata inferiore all'anno scolastico.

## **Art. 20 (Mobilità all'interno del comparto e trasferimento d'ufficio)**

---

(1) La mobilità del personale all'interno del comparto tende a soddisfare le richieste di mobilità o di sviluppo professionale del personale. La mobilità del personale può essere negata dalla struttura di appartenenza per esigenze di servizio per un periodo non superiore a tre mesi, salvo diverso accordo tra i dirigenti delle rispettive strutture organizzative, sentito il personale interessato. La mobilità presuppone comunque il parere favorevole del dirigente della struttura dirigenziale di nuova destinazione.

(2) In caso di richieste di mobilità verso sedi di servizio in altri comuni si forma apposita graduatoria secondo i criteri previsti all'allegato 2 al presente contratto. Può chiedere di essere inserito in tale graduatoria il personale con contratto a tempo indeterminato nonché il personale con contratto a tempo determinato in possesso di un'anzianità di servizio di almeno tre anni e che abbia conseguito, inoltre, l'idoneità al relativo impiego in una procedura concorsuale. La mobilità di cui al presente comma può essere rifiutata dal dirigente qualora risulti provato che il personale interessato non sia in grado di svolgere le mansioni previste. Il regolamento sui trasferimenti deve rispettare le disposizioni del presente comma. Per settori che richiedano una disciplina apposita le disposizioni di cui al presente comma vengono adeguate alle relative esigenze in sede di contrattazione decentrata.

(3) La mobilità interna tende, inoltre, a compensare le eccedenze di personale presso le strutture organizzative in caso di trasferimento o riduzione di competenze o razionalizzazione e snellimento delle procedure. In tali casi il trasferimento del personale avviene previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

(4) In caso dell'insorgere di incompatibilità ambientale può essere disposto il trasferimento d'ufficio qualora venga riscontrata l'insuperabilità dell'incompatibilità ambientale, previa audizione del personale interessato, che può farsi assistere da persona di fiducia.

(5) L'assegnazione a tempo determinato per temporanee esigenze di servizio presso una sede di servizio in altro comune può avvenire, in caso di mancato assenso del personale, per un periodo non superiore a sei mesi nel triennio. Per il periodo superiore a tre mesi l'indennità di cui all'articolo 9, comma 1, dell'allegato 1 al CCI del 29.07.1999 è aumentata per un importo corrispondente a non meno del cinque e non più del dieci per cento dello stipendio iniziale mensile del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza.

(6) Le richieste di copertura di posti vacanti sono da portare a conoscenza del personale da parte del dirigente che ne fa richiesta, mediante comunicazione interna o avviso da pubblicarsi all'albo delle sedi di servizio, al fine di dare la possibilità al personale interno del rispettivo servizio di concorrere per la copertura del posto relativo. Il dirigente preposto al rispettivo servizio decide se occupare un posto vacante con personale interno del servizio o con le procedure di selezione previste dall'ordinamento del personale. Rimane comunque salva la particolare disciplina già prevista per determinati servizi ai fini della copertura annuale dei posti vacanti.

(7) La mobilità del personale insegnante ed educativo provinciale verso le scuole a carattere statale della Provincia di Bolzano nonché la mobilità del personale insegnante ed educativo delle predette scuole a carattere statale verso i servizi dell'Amministrazione provinciale è considerata comunque mobilità all'interno dell'Amministrazione provinciale e pertanto, in caso di passaggio concordato tra i rispettivi servizi non è da rispettare alcun termine di preavviso. Ai fini dell'inquadramento giuridico ed economico trovano applicazione le disposizioni dei commi 4, 5 e 6 dell'articolo 16 del CCI del 29.07.1999.

(8) Le disposizioni del precedente comma 7 sono applicabili ai fini della copertura di posti riservati al personale insegnante ed educativo presso le scuole dell'Amministrazione provinciale nonché le scuole a carattere statale della Provincia di Bolzano dal momento dell'entrata in vigore della disciplina sulla mobilità che consenta la mobilità reciproca tra le scuole di ambedue i settori di cui sopra.

## **Art. 21 (Passaggio da altri enti alla Provincia)**

---

(1) Il personale dipendente da enti pubblici, anche se non rientranti nell'ambito della contrattazione intercompartimentale, in possesso dei requisiti per l'accesso all'impiego provinciale, può ottenere, successivamente allo svolgimento delle procedure di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 16 del CCI 29.07.1999, il passaggio, anche a tempo determinato, alla Provincia o ad un ente da essa dipendente previo superamento di un esame di idoneità, rivolto all'accertamento della preparazione professionale anche al fine di individuare il profilo professionale corrispondente o più affine e la qualifica funzionale connessa nonché alla determinazione del trattamento economico tenuto conto dell'esperienza professionale dimostrata in sede di esame di idoneità.

(2) Per il personale appartenente ai comparti del CCI trova applicazione, ai fini dell'inquadramento giuridico ed economico, il comma 6 dell'articolo 16 del CCI 29.07.1999. Il personale già appartenente ai comparti del CCI è esonerato dal relativo esame di idoneità.

(3) Per la copertura di posti di fiducia presso le direzioni di dipartimento si può ottenere il predetto passaggio a tempo determinato anche senza il rispetto delle procedure indicate al presente articolo.



Delibera N. 2049 del 26.05.1999 - Trattamento economico per il personale docente e direttivo comandato o messo a disposizione alla provincia o a enti dipendenti della stessa

## Art. 22 (Attività ricreative del personale provinciale)

---

(1) L'Amministrazione Provinciale promuove iniziative ricreative in favore del proprio personale mediante circoli aziendali o circoli costituiti dal personale stesso. Le modalità ed i criteri per la realizzazione di tali iniziative vengono stabiliti con deliberazione della Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto. [4](#)

(2) L'Amministrazione provinciale organizza annualmente una gita ricreativa per tutto il personale a livello della singola struttura dirigenziale onde favorire il contatto e la solidarietà fra il personale della rispettiva struttura. A tale fine può essere utilizzata mezza giornata lavorativa. L'Amministrazione provinciale contribuisce alla relativa spesa nella misura da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, tenuto conto degli stanziamenti previsti a tale scopo dal bilancio di previsione per il relativo esercizio finanziario.



Delibera 19 dicembre 2011, n. 1998 - Criteri per la concessione di contributi a favore i circoli ricreativi

4) L'art. 22, comma 1, è stato così sostituito dall'art. 1, comma 1, dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 23 (Comitato pari opportunità tra uomo e donna)

---

(1) Presso l'amministrazione provinciale è istituito il comitato pari opportunità tra uomo e donna, finalizzato alla individuazione delle misure necessarie per attuare le direttive e disposizioni della Unione Europea in materia di pari opportunità.

(2) Il comitato è composto di otto membri, di cui quattro in rappresentanza dell'amministrazione provinciale e quattro designati dalle organizzazioni sindacali del personale provinciale. Funge da presidente del comitato uno dei membri che rappresentano l'amministrazione.

(3) Il comitato viene nominato dalla Giunta provinciale per la durata di quattro anni.

(4) Nell'intento di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomo e donna saranno definiti specifici interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

(5) Il comitato propone, in particolare, misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relaziona almeno una volta all'anno:

- a) sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto agli incarichi, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale, ai nuovi ingressi;
- b) sul rispetto dell'applicazione della normativa per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, alla promozione di misure idonee a tutelare la salute in relazione alle peculiarità psico-fisiche ed alla prevedibilità di rischi specifici per le donne con particolare attenzione alle situazioni di lavoro che possano rappresentare rischi per la salute riproduttiva.

(6) In sede di contrattazione possono essere concordate misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

## Art. 24 (Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio)

---

(1) L'aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari e di studio prevista dal CCI è concessa dal direttore della ripartizione del personale su richiesta motivata e, se possibile, documentata.

(2) La relativa domanda è da presentare al competente ufficio della ripartizione del personale e per conoscenza al direttore preposto, il quale esprime un motivato parere in merito alla compatibilità dell'aspettativa richiesta con le esigenze di servizio.

(3) Per particolare esigenze di servizio l'aspettativa richiesta può essere respinta od accolta solo in parte ovvero anticipata o posticipata nel tempo. Qualora il direttore preposto non sia d'accordo, per motivi di servizio, coll'aspettativa richiesta o col periodo proposto, deve dare apposita motivazione al proprio parere che deve essere trasmesso tempestivamente - possibilmente in forma di una propria proposta da portare a conoscenza del dipendente - alla ripartizione del personale alla quale spetta comunque la decisione.

(4) Non vengono presi in considerazione quali motivi personali per la concessione dell'aspettativa, di cui al presente articolo ragioni di salute del richiedente è prevista un'apposita normativa.

## **Art. 25 (Indennità pendolare per il personale ladino)**

---

(1) Al personale del gruppo linguistico ladino spetta una indennità pendolare forfettizzata

- a) se è effettivamente residente in un comune delle valli ladine della provincia di Bolzano, comprese le frazioni ladine del comune di Castelrotto, e dimora ivi abitualmente nei giorni non lavorativi;
- b) se, inoltre, occupa un posto sito al di fuori delle valli ladine della provincia di Bolzano, comprese le frazioni ladine del comune di Castelrotto, che sia riservato in base alla normativa sulla proporzionale al gruppo linguistico ladino o, qualora non soggetto alla proporzionale, faccia parte di un servizio competente anche per la popolazione ladina.

(2) L'indennità pendolare ammonta per ogni giorno di effettiva presenza in servizio a euro 10,10 se la distanza tra il luogo di residenza personale e la sede di servizio personale è di almeno 81 km. L'indennità ammonta a euro 7,75 se tale distanza è di almeno 25 km.

(3) L'indennità pendolare forfettizzata non è cumulabile con le agevolazioni in favore della generalità dei pendolari di cui all'articolo 74 del CCI del 29.7.1999.

(4) L'indennità spetta con decorrenza dalla data di presentazione della domanda.

(5) L'indennità di cui al comma 2 viene rivalutata ogni biennio, in misura corrispondente al tasso tendenziale di inflazione per il relativo biennio rilevato dall'ASTAT per il comune di Bolzano. Il primo biennio decorre dal 1° gennaio 2002.

(6) Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione con decorrenza 1° gennaio 2002.

(7) In sede di prima applicazione delle disposizioni del presente articolo al personale già fruente dell'indennità pendolare forfettizzata l'indennità spetta per l'anno 2002 nella misura prevista al comma 2 per la distanza di almeno 81 chilometri.

## **Art. 26 (Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica)**

---

(1) Al personale educatore addetto al Focolare provinciale viene concesso un graduale aumento del congedo ordinario per una giornata per ogni anno di effettivo servizio, a partire dal terzo.

(2) Il beneficio di cui al comma 1 è progressivamente cumulabile fino ad un massimo di 10 giorni per anno e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso.

(3) In caso di un interruzione del rapporto di lavoro per almeno un anno o aspettativa non retribuita per almeno un anno comincia a decorrere un nuovo periodo di calcolo ai fini del cumulo di cui al comma 2, senza tener conto del periodo pregresso.

(4) Ai fini dell'applicazione del beneficio di cui al comma 1 si tiene conto del servizio effettivo prestato con decorrenza dal 1° gennaio 1997.

## **Art. 27 (Fruizione in forma flessibile del congedo ordinario)**

---

(1) Il congedo ordinario può essere fruito, esigenze organizzative e tecniche permettendolo, in forma flessibile in misura inferiore alla mezza giornata rispettivamente all'ora.

## Art. 28 (Rimborso spese per visite mediche)

---

(1) Le spese per visite mediche per il libretto sanitario e per patenti di guida per mezzi speciali vengono rimborsate al personale in servizio se trattasi di visite mediche prescritte per l'espletamento del servizio.

## Art. 29 [5\)](#)

---

5) L'art. 29 è stato abrogato dall'art. 29 del Contratto collettivo 8 marzo 2006.

## Capo V

### Disposizioni del contratto di comparto 8 maggio 1997 non abrogate dal presente contratto di comparto

---

## Art. 30 (Modifiche al decreto del Presidente della Provincia 1° giugno 1995, n 26)

---

(1) (2) [6\)](#)

(3) Il personale dell'ottava qualifica funzionale che all'entrata in vigore del decreto di cui al comma 1 abbia espletato per almeno due anni in modo continuativo e prevalente presso l'amministrazione provinciale i compiti del profilo professionale di ispettore bibliotecario/ispettrice bibliotecaria è inquadrato nel profilo professionale medesimo previo superamento di apposito esame di idoneità, con conversione del relativo posto.

(4) In caso di diversa disciplina a livello intercompartimentale la disciplina di cui al presente articolo sarà adeguata.

6) Reca modifiche al [D.P.G.P. 1° giugno 1995, n. 26](#).

## Art. 31 (Personale insegnante di musica ed assistente di portatori di handicap)

---

(1) Per il personale inquadrato nel profilo professionale di insegnante di musica trova applicazione la disciplina prevista per il personale insegnante della formazione professionale, considerando equiparato all'insegnamento di materie tecnico-pratiche l'insegnamento di strumento. L'insegnamento della teoria musicale, in corsi propedeutici e di gioco, musica e movimento nonché di canto, coro e musica d'insieme, comunque prestato in classi o in gruppi, è considerato equiparato invece all'insegnamento delle materie teoriche.

(2) Il personale coordinatore delle scuole di musica è esonerato in tutto o in parte, secondo i criteri da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, dall'insegnamento. Per l'orario impiegato in attività amministrativa e di coordinamento nonché per attività di consulenza tecnica o di consulenza nella scuola d'obbligo trova applicazione la disciplina prevista sull'orario di lavoro del personale amministrativo.

(3) Per il personale inquadrato nel profilo professionale di assistente di portatori di handicap ed operante nelle scuole di ogni ordine e grado trova applicazione, per i periodi di sospensione dell'attività didattica, la disciplina prevista per il personale insegnante della Provincia.

(4) In caso di diversa disciplina a livello intercompartimentale la disciplina di cui al presente articolo sarà adeguata.

## Art. 32 (Utilizzo dei permessi per i dirigenti sindacali)

---

(1) modalità di utilizzo dei permessi sindacali retribuiti da parte dei dirigenti sindacali vengono stabilite con deliberazione della Giunta

provinciale, d'intesa con la rispettiva organizzazione sindacale. Nel rispetto del monte ore annuale complessivo può essere previsto il cumulo di tali permessi in favore di singoli dirigenti sindacali anche oltre il monte ore individuale previsto dall'accordo intercompartimentale, tenendo conto delle esigenze di servizio e di quelle delle organizzazioni sindacali.

## Capo VI Norme transitorie

---

### Art. 33 (Anzianità convenzionale per personale del Corpo forestale)

---

(1) Al personale, già appartenente al Corpo forestale provinciale prima del 31 maggio 1997 ed in servizio al 1° gennaio 2001 nel profilo professionale dell'agente ed assistente forestale, è riconosciuto con decorrenza 1 gennaio 2001 per l'ulteriore progressione economica di livello un'anzianità convenzionale pari all'anzianità di servizio utile presso il suddetto Corpo, maturata tra l'1 gennaio 1989 o dalla data successiva di assunzione ed il 31 maggio 1997.

(2) Al personale, già appartenente al Corpo forestale provinciale prima del 31 maggio 1997 ed in servizio all'1 gennaio 2001, nel profilo professionale sovrintendente forestale, è riconosciuto con decorrenza 1 gennaio 2001 per l'ulteriore progressione economica di livello un'anzianità convenzionale pari a quattro anni.

### Art. 34 (Norma transitoria per l'inquadramento del personale amministrativo della IVa qualifica funzionale)

---

(1) Il personale appartenente al profilo professionale di assistente di segreteria svolgente compiti ascrivibili almeno per il 50 per cento alla VI qualifica funzionale viene inquadrato nel profilo professionale di assistente di segreteria qualificato/a previo superamento di un apposito esame di idoneità con contestuale conversione del relativo posto. L'inquadramento in tale profilo professionale cessa in caso di passaggio, su domanda, ad un posto il cui profilo risulta iscritto alla IV qualifica funzionale.

(2) L'ammissione all'esame di idoneità di cui al comma 1 è subordinata alla preventiva verifica delle mansioni effettivamente svolte e della ascrivibilità delle stesse ad un corrispondente profilo professionale della VI qualifica funzionale. L'ammissione è garantita ad almeno il 20 % dei posti di assistente di segreteria.

(3) Ai fini del comma 1 rientrano tra i compiti ascrivibili alla IV qualifica funzionale:

- a) semplici attività amministrative di natura esecutiva non richiedente conoscenze professionali specifiche;
- b) attività amministrativo-contabili acquisibili nel corso dell'attività istituzionale senza la necessità di acquisire conoscenze professionali in una relativa formazione specifica.

(4) Ai fini di cui al comma 1 sono considerati compiti ascrivibili alla VI qualifica funzionale:

- a) attività con conoscenze professionali e responsabilità di unità operative, compresa la responsabilità per le attività direttamente svolte e per risultato conseguito dalle unità operative sotto ordinate;
- b) attività amministrative connesse con l'applicazione di norme giuridiche;
- c) attività contabili richiedenti conoscenze professionali.

(5) Le modalità di attuazione del presente articolo vengono stabilite dalla Giunta provinciale, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

(6) Il passaggio alla V qualifica funzionale sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo avviene con decorrenza dal primo giorno del settimo mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

(7) In caso di diversa disciplina a livello intercompartimentale la disciplina di cui al presente articolo sarà adeguata.

### Art. 35 (Abrogazione di norme)

---

(1) Con l'entrata in vigore del presente contratto e delle singole disposizioni dello stesso cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso, da cui in particolare:

- a) il contratto di comparto per il personale provinciale dell' 8 maggio 1997;

- b) l'articolo 12 della [legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11](#), come modificato dall'articolo 5 della [legge provinciale 23 giugno 1981, n. 12](#);
- c) il [decreto del Presidente della Giunta provinciale 30 marzo 1987, n. 5](#);
- d) la [legge provinciale 13 gennaio 1982, n. 1](#).

## ALLEGATO 1

---

### Parte 1a Indennità esistenti [↗](#)

---

#### Art. 1 (Indennità per dirigenti sostituti)

---

- (1) Al sostituto del direttore di ripartizione e di ufficio ed equiparati compete un'indennità di istituto mensile fino al venti per cento dell'indennità di funzione percepita dal dirigente titolare. Costituisce compito principale dei dirigenti sostituti sostituire il dirigente titolare in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti dirigenziali.
- (2) In caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale del dirigente titolare compete al dirigente sostituto un aumento dell'indennità di istituto mensile nella misura del dieci per cento dell'indennità di funzione percepita dal dirigente titolare.
- (3) L'indennità di cui al presente articolo non spetta ai dirigenti sostituti cui compete a causa dell'assenza del dirigente titolare la relativa indennità di funzione.



Delibera N. 568 del 16.02.1998 - Dirigenti sostituti: attribuzione della relativa indennità con decorrenza 27.05.1997 e nuova regolamentazione dall'01.03.1998. (modificata con delibera n. 1358 del 18.04.2006)

#### Art. 2 (Indennità di servizio forestale)

---

- (1) Al personale del Corpo forestale provinciale spetta un'indennità di servizio forestale mensile, in analogia a quella spettante al Corpo forestale dello Stato per compiti analoghi, nella misura del 33 per cento, da calcolarsi sullo stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza. [↗](#)
- (2) Il personale del Corpo forestale provinciale, nonché il personale di cui all'articolo 18, comma 1, del decreto del Presidente della Provincia n. 26 del 1995, in servizio all'entrata in vigore del presente contratto di comparto per il personale provinciale dell' 8 maggio 1997, continua a percepire, in sostituzione dell'indennità di cui al comma 1, l'indennità mensile pensionabile nella misura in godimento alla data del 31 dicembre 1996 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 10 maggio 1996, n. 359. A decorrere dal 1° gennaio 1997 l'indennità di cui al presente comma è aumentata nella misura corrispondente all'aumento degli stipendi iniziali del livello retributivo inferiore del personale provinciale per la rispettiva qualifica funzionale.
- (3) [↗](#)
- (4) L'incremento dell'indennità pensionabile di cui all'articolo 4, comma 4, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395, è mantenuto a titolo di assegno personale.
- (5) L'indennità di cui ai commi 1 e 2 retribuisce:
  - a) i maggiori carichi di lavoro dovuti alle varie attività connesse all'espletamento dei compiti di polizia giudiziaria, di agente di pubblica sicurezza e di polizia amministrativa;
  - b) la responsabilità ed i rischi derivanti dall'indossamento dell'uniforme e del porto d'armi;
  - c) la continua reperibilità per consulenze ed informazioni dell'utenza;
  - d) un adeguato servizio di reperibilità al fine di garantire, in caso di necessità, il pronto intervento del corpo forestale provinciale nell'ambito delle proprie competenze connesse con la protezione civile;
  - e) l'onere ed il rischio derivanti dalle condizioni anche particolarmente disagiate in cui si svolge il servizio, compreso il disagio connesso con l'attività lavorativa da svolgersi fuori dell'ordinaria sede di servizio. [↗](#)
- (6) Il personale del Corpo forestale provinciale che per ragioni di salute viene inquadrato in un profilo professionale non facente parte del Corpo forestale, continua a percepire l'indennità di servizio forestale a titolo di assegno ad personam.



(7) Al personale già appartenente al Corpo forestale provinciale con oltre quindici anni di servizio, maturati in data 31.12.1996, è accordato un congedo straordinario retribuito annuo personale nella seguente misura:

- a) personale con orario settimanale di lavoro distribuito su sei giorni: con oltre quindici ossia oltre venticinque anni di servizio rispettivamente due e dodici giorni lavorativi;
- b) personale con orario settimanale di lavoro distribuito su cinque giorni: con oltre quindici ossia oltre venticinque anni di servizio rispettivamente tre e dodici giorni lavorativi.

(8) Al personale interessato dal comma 7 che ha optato entro il 31 dicembre 1997 al posto del congedo straordinario in favore di un assegno personale annuo, viene corrisposto nel mese di dicembre di ogni anno il relativo assegno, corrispondente ad un trentesimo della retribuzione mensile dello stesso mese di dicembre per ogni giorno di congedo straordinario. Tale opzione ha effetto dal 1° gennaio 1998. I benefici di cui al presente ed al comma 7 cessano comunque e definitivamente in caso di cessazione dell'appartenenza al Corpo forestale provinciale.

8) I commi 1 e 5 dell'art. 2 dell'allegato 1, parte prima, sono stati così sostituiti dall'art. 3, comma 1, dell'accordo 24 novembre 2009. Vedi anche l'art. 3, comma 2, dell'accordo 24 novembre 2009.

9) Abrogato dall'art. 3, comma 4, dell'accordo 24 novembre 2009.

## **Art. 3 (Indennità per i servizi antincendio)**

---

(1) Al personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia spetta un'indennità antincendi mensile pensionabile, in analogia a quella spettante al Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco per compiti analoghi, è determinata nella seguente misura, da calcolarsi sullo stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza.

- a) profilo professionale di vigile del fuoco:
  - 1) vigile del fuoco: %
  - 2) vigile del fuoco scelto: %
  - 3) vigile del fuoco capo: %
- b) profilo professionale del capo squadra e reparto:
  - 1) capo squadra: %
  - 2) vice capo reparto: %
  - 3) capo reparto: %
- c) profilo professionale dell'assistente antincendi:
  - 1) assistente antincendi: %
  - 2) assistente antincendi superiore: %
- d) profilo professionale dell'ispettore antincendi: 45 %
- e) profilo professionale dell'esperto antincendi:
  - 1) esperto antincendi: %
  - 2) esperto antincendi superiore: %
  - 3) esperto antincendi direttore: %

(2) Il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia, in servizio all'entrata in vigore del contratto di comparto per il personale provinciale dell'8 maggio 1997, continua a percepire l'indennità mensile di rischio nella misura in godimento alla data del 31 dicembre 1996, che è aumentata in favore del personale con meno di 22, ossia con più di 22 ma meno di 28 anni di effettivo servizio nel Corpo permanente dei vigili del fuoco rispettivamente di euro 2,02 e di 4,65 mensili per ogni intero anno di servizio maturato alla data di applicazione del trattamento economico provinciale, o quella maggiore ai sensi del comma 1.

(3) A decorrere dal 1° gennaio 1997 le indennità di cui al comma 2 sono aumentate nella misura corrispondente all'aumento degli stipendi iniziali nei livelli retributivi inferiori del personale provinciale per la rispettiva qualifica funzionale. In caso di passaggio di qualifica o di profilo l'indennità in godimento di tale personale è aumentata per un importo pari al corrispondente aumento dell'indennità ai sensi del comma 1.

(4) L'indennità di cui ai commi 1 e 2 retribuisce:

- a) le particolari situazioni di disagio e di rischio connesse con l'espletamento del servizio antincendi;
- b) i maggiori carichi di lavoro dovuti alle varie attività connesse all'espletamento dei compiti di polizia giudiziaria e di polizia amministrativa;
- c) attività ispettive, di verifica o di controllo connesse con l'attività istituzionale;
- d) il coordinamento, escluso il coordinamento di turno o di particolari servizi;
- e) attività di formazione professionale permanente;
- f) l'obbligo di portare l'uniforme;
- g) l'onere ed il rischio derivante dalle condizioni anche particolarmente disagiate in cui si svolge il servizio (interventi per la protezione civile).

(5) Per il servizio di turnazione di cui all'articolo 12, del presente contratto spetta un'indennità mensile di euro 79,22 .Tale importo è aumentato nella misura corrispondente all'aumento degli stipendi iniziali del personale provinciale.

(6) La misura dell'indennità di cui al comma 1 può essere aumentata fino al trenta per cento, nel limite massimo del settanta per cento, calcolato sempre sullo stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, per il seguente personale addetto a mansioni specialistiche svolte nell'ambito delle attività professionali:

- a) al personale in possesso del brevetto di pilota di elicottero;
- b) al personale in possesso del brevetto di motorista o specialista di elicotteri con obbligo di volo;
- c) al personale in possesso del brevetto di operatore subacqueo, conseguito presso un Corpo permanente dei vigili del fuoco.

(7) Il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco che per ragione di salute viene inquadrato in un profilo professionale non facente parte del Corpo permanente del vigile del fuoco continua a percepire l'indennità di servizio antincendi a titolo di assegno ad personam.

(8) Al personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco che al di fuori dell'orario di servizio interviene in seguito a chiamata per eccezionali esigenze di servizio spetta un compenso fisso per ogni presenza di euro 36,15. Tale importo segue gli aumenti generali degli stipendi iniziali. Per le effettive prestazioni di servizio spetta, inoltre, il compenso per lavoro straordinario.

(9) Al personale già appartenente al Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia che in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle "aziende e amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo" del 26.02.1996 (articolo 22) ha maturato al 31 dicembre 1996 il diritto ad un numero complessivo di giorni di ferie e di riposo maggiore al numero di giorni di congedo ordinario secondo la normativa provinciale, è accordato un congedo straordinario retribuito annuo pari a tale differenza di giorni.

(10) Al personale interessato dal comma 9 che ha optato entro il 31 dicembre 1997 al posto del congedo straordinario in favore di un assegno personale annuo, viene corrisposto nel mese di dicembre di ogni anno il relativo assegno, corrispondente ad un trentesimo della retribuzione mensile dello stesso mese di dicembre per ogni giorno di congedo straordinario. Tale opzione ha effetto dal 1° gennaio 1998. I benefici di cui al presente ed al comma 9 cessano comunque e definitivamente in caso di cessazione dell'appartenenza al Corpo permanente dei vigili del fuoco.

## **Art. 4 (Uso di alloggio di servizio ed indennità di custode)**

---

(1) È considerato alloggio di servizio l'alloggio dato in concessione al personale per l'espletamento di servizi di custodia, di portineria, di vigilanza e di altri servizi similari.

(2) I compiti connessi con la concessione dell'alloggio di servizio vengono indicati nel disciplinare da allegarsi all'atto di concessione. La concessione dell'alloggio di servizio avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) il canone di concessione ammonta per il personale inquadrato nei profili professionali di custode, custode manutentore e bidello rispettivamente bidella a 1,80 Euro per metro quadrato, calcolando a tale fine la superficie abitativa a disposizione, tenuto però conto del fabbisogno della famiglia; tale importo viene annualmente rideterminato, con decorrenza 1° gennaio 2010, sulla base del tasso tendenziale d'inflazione rilevato dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie degli operai ed impiegati relativo al precedente periodo ottobre - ottobre. Per il restante personale il canone di concessione è determinato nel contratto di lavoro individuale; [10](#)
- b) gli oneri accessori sono a carico del concessionario ai sensi della legge sull'equo canone e vengono determinati in via equitativa in caso di mancanza di appositi rilevatori, tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'edificio; le riparazioni di piccola manutenzione sono a carico del concessionario ai sensi dell'articolo 1609 del codice civile;
- c) per l'espletamento dei compiti connessi con l'alloggio di servizio al concessionario spetta un'indennità di istituto che tiene conto del maggiore carico orario richiesto per l'espletamento di tali compiti nonché delle responsabilità, mansioni e rischi connessi e che viene determinato nell'apposito contratto individuale di lavoro;
- d) l'orario di lavoro ordinario può essere discontinuo o può essere ridotto considerando i compiti assegnati al concessionario;
- e) le imposte e spese connesse con la stipulazione del disciplinare vanno a carico dell'amministrazione.

(3) La revoca della concessione dell'alloggio di servizio può avvenire per giusta causa, previo rispetto di un periodo di preavviso di sei mesi. In caso di gravi motivi personali o familiari può essere concessa una proroga del termine di rilascio dell'alloggio di servizio per una durata di sei mesi, salvo che l'Amministrazione offra un alloggio alternativo che non comporta particolari aggravii per il personale interessato. Il periodo di preavviso di sei mesi è da rispettare anche dal concessionario di missione. La concessione cessa di diritto in caso di risoluzione del rapporto di servizio, di trasferimento nonché in caso di assegnazione ad altre mansioni.

(4) L'espletamento dei compiti connessi con la gestione di un edificio con conseguente ulteriore carico orario, responsabilità, mansioni e rischi comporta l'attribuzione dell'indennità di cui al comma 2, lettera c), anche in assenza di un alloggio di servizio.



Delibera N. 3289 del 13.08.1999 - Alloggi di servizio - fissazione del canone di concessione con riferimento al fabbisogno della famiglia ai sensi dell'articolo 27 del contratto di comparto per il personale provinciale dell'08.05.1997

10) La lettera a) del comma 2 dell'art. 4, parte prima, è stata così sostituita dall'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 5 (Indennità per i responsabili del Servizio di prevenzione e protezione)

---

(1) Al personale svolgente i compiti di responsabile del servizio di prevenzione e protezione sulla base di apposita deliberazione della Giunta provinciale spetta un'indennità mensile nella misura tra il 10 ed il 40% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore dell'ottava qualifica funzionale.

## Art. 6 (Compenso per relatori)

---

(1) Al personale provinciale che in aggiunta alle mansioni previste nel rispettivo profilo professionale esplica l'attività di relatore in attività di formazione e di aggiornamento organizzate dalla Provincia per il proprio personale o per terzi, spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un compenso orario per lavoro straordinario del livello superiore della qualifica funzionale di appartenenza, aumentato:

- a) fino all'80% per il personale dalla prima alla quarta qualifica funzionale;
- b) fino al 70% per il personale della quinta e sesta qualifica funzionale;
- c) fino al 60% per il personale della settima qualifica funzionale;
- d) fino al 50% per il personale dell'ottava e della nona qualifica funzionale.

(2) I compensi di cui al comma 1 non possono superare nell'anno solare il limite di cento ore.

(3) È considerata attività di relatore/trice l'attività di aggiornamento e di formazione che non consista in una mera informazione sull'attività istituzionale del servizio di appartenenza. L'attività di relatore/trice deve richiedere, inoltre, una preparazione specifica ed avere carattere metodologico-didattico.



Delibera N. 3025 del 10.09.2007 - Personale insegnante delle scuole di ogni ordine e grado - determinazione dei compensi per attività di insegnamento in corsi di formazione e di aggiornamento

## Art. 7 (Indennità di carica per mandato in enti provinciali)

---

(1) Al personale che ricopre cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata alla Provincia, è attribuita dalla Giunta provinciale, in sede di nomina, un'indennità di carica, il cui ammontare viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- a) ammontare del bilancio di previsione della società o dell'ente;
- b) natura dell'incarico (presidente, consigliere amministrativo, sindaco, revisore, membro supplente);
- c) previsione di un'indennità fissa mensile e di un'indennità per seduta;
- d) attribuzione della sola indennità di seduta ai membri supplenti che sostituiscono effettivamente i membri effettivi impediti;
- e) riduzione dell'indennità fissa mensile nella misura del 30 per cento per ogni assenza alle sedute dell'organo collegiale.



Delibera 27 dicembre 2013, n. 1988 - Determinazione delle indennità di carica per mandato in enti o società partecipate dalla Provincia: Revoca delle proprie deliberazioni n. 2979 del 14.12.2009, n. 1947 del 29.11.2010, n. 139 del 07.02.2011 e n. 787 del 16.05.2011 (modificata con delibera n. 1550 del 22.12.2015)

## Art. 8 (Compenso per esperti in commissioni edilizie comunali)

---

(1) Ai dipendenti provinciali nominati esperti in seno alle commissioni edilizie comunali spetta per ogni progetto esaminato un compenso

unitario lordo di euro 14,75 [11](#)).

11)L'indennità di istituto è stata così sostituita dall'art. 2, comma 2, lettera a), dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 9 (Compenso per l'elaborazione di pareri su ricorsi gerarchici in materia di tutela del paesaggio)

---

(1) Ai dipendenti provinciali incaricati quali esperti in materia di urbanistica e tutela del paesaggio (albo di cui all'articolo 113 della [L.P. n. 13 del 1997](#)) di elaborare un parere per la decisione dei ricorsi alla Giunta provinciale ai sensi della normativa sulla tutela del paesaggio e sulla valutazione dell'impatto ambientale, spetta per ogni parere elaborato un compenso tra euro 59,00 e euro 119,00, tenuto conto della complessità e delle dimensioni del progetto. Il relativo importo viene determinato dal direttore della Ripartizione tutela del paesaggio e della natura. [12](#)

12)L'indennità di istituto è stata così sostituita dall'art. 2, comma 2, lettera b), dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 10 (Conduttori di caldaia)

---

(1) Al personale in possesso dell'attestato di conduttore di caldaia ed addetto a caldaie per la cui gestione è richiesto tale attestato spetta per lo svolgimento dei corrispondenti compiti un'indennità mensile corrispondente a non meno del cinque e non più del dieci per cento dello stipendio iniziale mensile del livello inferiore della seconda qualifica funzionale.



Delibera N. 3655 del 14.10.2002 - Determinazione dei criteri per l'attribuzione dell'indennità di caldaista

## Art. 11 (Indennità di cassa)

---

(1) Al personale costantemente incaricato del maneggio di denaro in contanti è attribuita l'indennità di rischio mensile nella misura non superiore al 20% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) intensità temporale di maneggio;
- b) intensità qualitativa (banconote false, ammanchi di cassa, ecc.);
- c) ammontare complessivo.



Delibera N. 3540 del 13.10.2003 - Criteri per la determinazione dell'indennità di cassa ai sensi dell'art. 11, parte 1 dell'allegato 1 del CCC del 4.7.2002

## Art. 12 (Indennità di autista)

---

(1) Al personale svolgente prevalentemente le funzioni di autista viene attribuita un'indennità di rischio mensile nella misura non superiore al 20% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della quarta qualifica funzionale, tenendo conto della media dei chilometri percorsi nell'anno.

7)Vedi anche l'art. 2, comma 2, dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 1 (Indennità per collaudi di macchine ed impianti)

---

(1) Al personale al quale, in base ai propri requisiti professionali, vengono conferiti compiti di collaudo di macchine, impianti ed attrezzature complesse sotto la propria responsabilità nonché compiti di collaborazione in sede di progettazioni di lavori pubblici, viene accordata un'indennità di istituto nella misura massima del 40 % dello stipendio mensile iniziale del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza. La misura dell'indennità è collegata alla quantità e complessità della relativa attività nonché alla responsabilità connessa.

(2) L'indennità di istituto di cui al comma 1 spetta per l'esercizio delle seguenti funzioni:

- a) collaudo tecnico e funzionale di impianti, incluso il prescritto controllo funzionale;
- b) collaudo tecnico e funzionale di macchine complesse;
- c) accertamento di idoneità alla circolazione, ove prescritto, di ogni tipo di veicolo, compresa la revisione periodica;
- d) collaudo tecnico e funzionale di materiale rotabile e delle infrastrutture ferroviarie;
- e) attività preliminari di studio, di progettazione e di collaudo di opere finalizzate alla tutela dell'ambiente, della salute e di altri interessi pubblici.



Delibera N. 3307 del 29.09.2003 - Criteri per la determinazione dell'indennità per collaudi di macchine ed impianti ai sensi dell'art. 1, parte 2a dell'art. 1, del CCC del 04.07.2002

## Art. 2 (Indennità per gli insegnanti capo classe) <sup>13)</sup>

---

13) L'art. 2 dell'allegato 1, parte 2, è stato abrogato dal contratto di comparto del 27 giugno 2013.

## Art. 3 (Indennità per il personale preposto a scuola materna)

---

(1) Al personale insegnante di scuola materna preposto ad una relativa scuola senza esonero dall'attività di insegnamento spetta l'indennità di istituto nella seguente misura da calcolarsi sullo stipendio iniziale del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:

- a) scuola materna con tre sezioni: 20%
- b) scuola materna con due sezioni: 11%
- c) scuola materna unisezionale: 8%.

## Art. 4 (Indennità per i coordinatori sostituiti)

---

(1) Per i servizi di coordinamento istituiti ai sensi dell'articolo 10 del presente contratto, cui sono collegati i compiti e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali connessi con lavori pubblici, compresa la relativa manutenzione, può essere nominato personale coordinatore sostituito che svolge le funzioni del coordinatore in caso di assenza o impedimento dello stesso.

(2) Al personale sostituito di cui al comma 1 spetta un'indennità mensile di istituto nella misura del 20% dell'indennità di coordinamento assegnata al coordinatore titolare.

(3) Con decorrenza dal giorno delle dimissioni, della revoca dell'incarico, del comando o dell'aspettativa rispettivamente con decorrenza dal quarantaseiesimo giorno di assenza dal servizio del titolare, l'indennità di coordinamento attribuito al coordinatore viene corrisposta al coordinatore sostituito.

## Art. 5 (Indennità di rischio per il personale addetto a servizi di emergenza nell'ambito della protezione civile)

---

(1) Al personale addetto a servizi di emergenza nell'ambito della protezione civile con il dovere di effettuare sopralluoghi in situazioni di emergenza e pericolo inevitabile nonché al personale addetto al servizio prevenzione valanghe e al servizio radiocomunicazioni viene attribuita un'indennità di istituto mensile nella misura massima del quindici per cento dello stipendio iniziale del livello retributivo inferiore nella qualifica funzionale di appartenenza.

(2) L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità per il servizio antincendio.

## Art. 6 (Indennità di polizia giudiziaria)

---

(1) Al personale svolgente prevalentemente e costantemente le funzioni di polizia giudiziaria di competenza degli ufficiali di polizia giudiziaria spetta un'indennità di istituto mensile nella misura non superiore al 15% dello stipendio iniziale del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, tenendo conto della complessità e della mole delle relative mansioni nonché dell'esperienza acquisita in materia.



Delibera N. 3872 del 04.11.2003 - Criteri per la determinazione dell'indennità di polizia giudiziaria ai sensi dell'art. 6, parte 2. dell'allegato 1 del CCC del 4.7.2002

## Art. 7 (Indennità per il personale della Centrale viabilità)

---

(1) Al personale che presta servizio di turno e di reperibilità presso la Centrale viabilità spetta l'indennità di istituto mensile lorda nella misura di euro 90,00 [14](#). Tale indennità retribuisce le situazioni di disagio dovuti ai particolari orari di lavoro richiesti per garantire il funzionamento del servizio istituzionale nonché le responsabilità connesse con il servizio informativo sulla viabilità e l'obbligo di formazione professionale permanente.

14) L'indennità di istituto è stata così sostituita dall'art. 2, comma 2, lettera e), dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 8 (Indennità di servizio stradale)

---

(1) Al personale inquadrato nei sotto indicati profili professionali, addetti ai servizi di manutenzione stradale, ed assunto in servizio successivamente all'entrata in vigore del C.C.I. 29.07.1999, è corrisposta, con decorrenza 1° gennaio 2002, un'indennità di servizio stradale nella seguente misura mensile lorda:

- a) per il personale inquadrato nel profilo professionale di cantoniere/cantoniera: 160 euro;
- b) per il personale inquadrato nel professionale di cantoniere specializzato/cantoniera specializzata: 110 euro.

(2) Al personale inquadrato nei profili professionali di cantoniere/cantoniera, addetto ai servizi di manutenzione stradale, già in servizio all'entrata in vigore del C.C.I. 29.07.1999, è corrisposta, con decorrenza 1° gennaio 2002, un'indennità di servizio stradale nella misura mensile lorda sotto indicata, tenuto conto della attuale posizione economica per classi o scatti:

- a) livello inferiore: euro 110;
- b) livello superiore, 0 a 4 scatti: euro 80;
- c) livello superiore, da 5 a 8 scatti: euro 60;
- d) livello superiore, da 9 a 12 scatti: euro 40;
- e) livello superiore, da 13 a 16 scatti: euro 20;

(3) Al personale inquadrato nei profili professionali di cantoniere specializzato/cantoniera specializzata, addetto ai servizi di manutenzione stradale, già in servizio all'entrata in vigore del C.C.I. 29.07.1999, è corrisposta, con decorrenza 1° gennaio 2002, un'indennità di servizio stradale nella misura mensile lorda sotto indicata, tenuto conto della attuale posizione economica per classi o scatti:

- a) livello inferiore: euro 90
- b) livello superiore, da 0 a 4 scatti: euro 65
- c) livello superiore, da 5 a 8 scatti: euro 50
- d) livello superiore, da 9 a 12 scatti: euro 35
- e) livello superiore, da 13 a 16 scatti: euro 20

(4) Il trattamento economico livelli, classi e scatti, compresa l'indennità di servizio stradale, retribuisce:

- a) le particolari situazioni di disagio e di rischio connesse con l'espletamento del servizio stradale, in particolare la continua presenza sulle strade pubbliche;
- b) i maggiori carichi di lavoro dovuti alle varie attività connesse con l'espletamento del servizio stradale, comprese le connesse funzioni di polizia stradale;

- c) l'attività di formazione professionale permanente;
- d) l'obbligo di portare l'abbigliamento di servizio e di protezione;
- e) l'onere ed il rischio derivanti dalle condizioni anche particolarmente disagiate in cui si svolge il servizio (interventi per la protezione civile).

(5) L'indennità di servizio stradale di cui ai commi 1, 2 e 3 non subisce alcuna riduzione in seguito alla progressione economica per classi e scatti. [15\)](#)

15) Vedi anche l'art. 2, comma 2, lettera d), dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 9 (Indennità per il personale addetto a persone in situazione di grave handicap)

---

(1) Al personale insegnante ed equiparato addetto a persone in situazione di grave handicap nell'ambito delle scuole di ogni ordine e grado, incluse le scuole materne, spetta un'indennità di istituto mensile nella misura del quattro per cento dello stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza. Al predetto personale in possesso del titolo di specializzazione per l'assistenza a persone portatori di handicap l'indennità spetta nella misura del cinque per cento.

(2) L'indennità di cui al comma 1 viene attribuita per anno scolastico o frazione di esso.

## Art. 10 (Indennità in favore del personale addetto alle pulizie)

---

(1) Il personale addetto alle pulizie nei laboratori provinciali delle ripartizioni 29 e 33 nonché al personale medesimo con un orario di lavoro corrispondente alle esigenze organizzative dell'Amministrazione viene attribuita un'indennità di istituto mensile nella misura massima del 10 % dello stipendio iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, tenuto conto rispettivamente della complessità dei lavori di pulizia affidati e della misura dell'aggravio dell'orario di lavoro.

(2) In alternativa all'indennità di cui al comma 1 viene concessa, su richiesta del personale interessato, una riduzione dell'orario di lavoro settimanale fino alla misura massima di 2 ore.

## Art. 11 (Disciplina provvisoria)

---

(1) La Giunta provinciale è autorizzata di assegnare ad altre categorie di personale l'indennità di istituto in presenza dei presupposti generali per l'assegnazione dell'indennità di istituto stabiliti all'articolo 10 del presente contratto di comparto e previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative. Tale assegnazione avviene in via provvisoria in attesa di apposita disciplina nel successivo contratto di comparto.



Delibera N. 1146 del 14.04.2003 - Amministrazione scolastica: criteri per la concessione di indennità di istituto per la gestione transitoria di segreterie scolastiche e per affiancamento di segretari/e scolastici/che neoassunti/e

## ALLEGATO 2 Criteri di valutazione per la formazione della graduatoria per i trasferimenti a sedi di servizio situati in altri comuni

---

Con i trasferimenti l'Amministrazione provinciale intende avvicinare i propri dipendenti al loro luogo di residenza.

Come criteri di valutazione si assumono le seguenti condizioni.

1. Condizioni familiari
  - a) per l'assistenza di ogni persona convivente, dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale, anche in aggiunta ai punti di cui alle lettere b), c) e d): 6 punti;
  - b) per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti;
  - c) per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti;
  - d) per ciascun figlio convivente da 14 a 18 anni: 2 punti.

2. Per ciascun anno di servizio utili ai fini dello sviluppo della progressione economica: 1 punto.
3. In caso di parità di punteggio ha la precedenza il dipendente cui è attribuito il maggior punteggio per i figli conviventi.
4. In caso di ulteriore parità di punteggio prevale l'età anagrafica.

## ALLEGATO 3 <sup>16)</sup>

---

16) L'allegato 3 è stato abrogato dall'art. 29 del Contratto collettivo 8 marzo 2006.

## ALLEGATO 4 Disciplina del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

---

### Capo I Norme generali

---

#### Art. 1 (Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi essenziali)

---

(1) Il personale addetto ai servizi essenziali indicati al capo II del presente allegato è tenuto a comunicare al diretto superiore entro le ore 11.00 del terzo giorno di lavoro antecedente allo sciopero la propria disponibilità per garantire il servizio minimo essenziale nei relativi servizi. Trascorso tale termine il dirigente preposto individua con ordine di servizio il personale che deve prestare servizio qualora non fosse data la presenza necessaria per garantire il relativo servizio minimo.

(2) Il personale in servizio di reperibilità nei servizi elencati all'articolo 3 deve astenersi dallo sciopero.

#### Art. 2 (Scioperi di breve durata)

---

(1) Nell'ambito dei servizi di cui all'articolo 3, gli scioperi di durata inferiore all'orario di servizio giornaliero sono ammessi solamente qualora l'inizio o la fine dello sciopero coincidano con l'inizio o con la fine dell'orario di funzionamento del servizio.

#### Art. 3 (Servizi essenziali)

---

(1) La disciplina di cui al presente allegato si applica ai seguenti servizi essenziali:

- a) la protezione civile e il servizio provinciale radiocomunicazioni;
- b) i servizi di protezione ambientale, igiene e salute pubblica e
- c) il servizio antincendi;
- d) l'istruzione pubblica, compresi gli asili nido e le scuole materne;
- e) il servizio trasporti;
- f) il servizio di custodia del patrimonio provinciale;
- g) la sorveglianza idraulica dei corsi d'acqua nel periodo delle piene;
- h) il servizio informazioni sulla viabilità;
- i) il servizio stradale;
- j) il servizio di vigilanza nei convitti provinciali;
- k) il pagamento delle prestazioni di assistenza sociale e degli stipendi.

### Capo II Disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei singoli servizi essenziali

---

#### Art. 4 (Protezione civile e servizio provinciale radiocomunicazioni)

---



(1) Il personale tecnico addetto alla protezione civile e al servizio provinciale radiocomunicazioni deve astenersi dallo sciopero.

(2) Il personale amministrativo addetto ai servizi di cui al comma 1 può esercitare il diritto di sciopero nei seguenti limiti:

- a) in caso di sciopero che si protrae per più giornate lavorative, deve essere garantita la presenza di almeno un dipendente;
- b) in caso di calamità, lo sciopero del personale dei servizi operativi deve essere immediatamente interrotto.

## Art. 5 (Protezione ambientale, igiene e salute pubblica)

---

(1) Nei servizi di protezione ambientale, igiene e salute pubblica va garantito l'usuale servizio di reperibilità e di vigilanza.

(2) In caso di calamità, lo sciopero deve essere immediatamente interrotto.

## Art. 6 (Servizio antincendi)

---

(1) In caso di sciopero, il personale addetto ai servizi operativi del servizio antincendi deve essere presente sul posto di servizio ad eseguire gli interventi di soccorso tecnico urgente. Rimangono escluse le attività interne, il servizio aeroportuale ed i servizi a pagamento di qualsiasi natura, salvo le attività interne assolutamente indispensabili per assicurare gli interventi di soccorso urgente. Il tempo impiegato per le attività e gli interventi sopra indicati viene regolarmente retribuito. In caso di incidenti gravi e di calamità, lo sciopero deve essere immediatamente interrotto. Il personale addetto alla centrale operativa ed il comandante del corpo o, in sua assenza od impedimento, il suo sostituto devono astenersi dallo sciopero. Il personale addetto ai servizi operativi del servizio antincendio dell'aeroporto, pur scioperando, deve garantire il servizio nelle seguenti fasce orarie: dalle 6 alle 8 e dalle 21 alle 23. [17](#)

(2) Il personale amministrativo e tecnico non addetto ai servizi operativi, di cui al comma 1, può esercitare il diritto di sciopero nei seguenti limiti:

- a) in caso di sciopero che si protrae per più giornate lavorative, deve essere garantita la presenza di almeno il 20% del personale di cui al presente comma;
- b) in caso di incidenti gravi o di calamità, lo sciopero deve essere immediatamente interrotto.

17) L'art. 6, comma 1 dell'allegato 4, è stato così modificato dall'art. 4, comma 1, dell'accordo 24 novembre 2009.

## Art. 7 (Istruzione pubblica, asili nido e scuole materne)

---

(1) Nell'ambito degli asili nido e delle scuole materne il diritto di sciopero è limitato ad otto giornate lavorative per anno scolastico.

(2) Per il personale insegnante ed equiparato delle scuole per la formazione professionale, per l'addestramento professionale agricolo e dell'assistenza scolastica a favore dei portatori di handicaps, il diritto di sciopero è limitato a dodici giornate lavorative nell'arco dell'anno scolastico.

(3) Durante gli scrutini e gli esami finali il personale addetto deve astenersi dallo sciopero.

## Art. 8 (Servizio trasporti)

---

(1) I servizi di trasporto di persone gestiti direttamente dalla Provincia devono garantire un collegamento sia di andata che di ritorno, la mattina e la sera.

## Art. 9 (Servizio di custodia del patrimonio provinciale)

---

(1) I custodi possono esercitare il diritto di sciopero previa consegna delle chiavi ai competenti superiori. I custodi che svolgono anche indispensabili funzioni di vigilanza per garantire l'incolumità della sicurezza delle persone e del patrimonio devono astenersi dallo sciopero.

(2) Il personale addetto al servizio di portineria dei palazzi provinciali per i quali è stato istituito il servizio di reperibilità deve astenersi dallo sciopero.

(3) Il personale di portineria ed i bidelli delle scuole devono astenersi dallo sciopero qualora al loro servizio sia collegato anche un indispensabile servizio di vigilanza per l'incolumità della sicurezza di persone e patrimonio.

## Art. 10 (Sorveglianza idraulica dei corsi d'acqua)

---

(1) La sorveglianza idraulica dei corsi d'acqua è garantita attraverso il relativo servizio di reperibilità.

## Art. 11 (Informazioni sulla viabilità)

---

(1) In caso di sciopero degli addetti al servizio informazioni sulla viabilità, deve essere garantita la presenza di un dipendente che assicuri le informazioni urgenti sul traffico.

## Art. 12 (Servizio stradale)

---

(1) In caso di sciopero, entra in funzione il servizio di reperibilità previsto per le giornate non lavorative.

(2) In caso di calamità, lo sciopero è comunque interrotto.

(3) Qualora si rendano necessari lavori urgenti, indispensabili per ragioni di sicurezza stradale, ovvero quando si verifichi l'interruzione al traffico di una strada, il direttore dell'ufficio tecnico competente può, con atto formale, precettare personale scioperante.

## Art. 13 (Servizio di assistenza in convitti e strutture abitative)

---

(1) Nei convitti provinciali, in caso di sciopero, deve essere garantito il servizio di vigilanza. Fino a 39 convittori il relativo servizio deve essere garantito da una persona ed a partire da 40 convittori da due persone. Lo stesso contingente di personale deve garantire il servizio di cucina.

(2) Nelle strutture abitative dei servizi sociali deve essere pienamente garantito, tramite il personale addetto ai servizi relativi, il servizio di assistenza a coloro che sono alloggiati permanentemente nelle strutture medesime, senza periodico rientro mensile presso familiari o parenti. In caso di sciopero di breve durata, deve comunque essere garantita, da parte del personale assegnato alle strutture abitative o ai laboratori protetti, l'assistenza a tutti coloro che alloggiano nelle strutture medesime.

## Art. 14 (Pagamento delle prestazioni di assistenza sociale e degli stipendi)

---

(1) Nelle giornate in cui devono svolgersi le ultime operazioni per il pagamento degli stipendi e delle prestazioni di assistenza sociale, il personale coinvolto direttamente in tali operazioni deve astenersi dallo sciopero.

## Art. 15 (Disciplina del diritto di sciopero nel settore scolastico ed equiparato)

---

(1) Al fine dell'applicazione dell'articolo 7 del presente allegato le parti si impegnano a definire una disciplina più articolata in riferimento alla normativa vigente per il personale docente e non docente delle scuole di ogni ordine e grado a carattere statale in sede separata a partire dall'entrata in vigore del presente contratto.