

**AGENZIA PROVINCIALE  
PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE**

A seguito della deliberazione della Giunta provinciale n. 16 di data 21 gennaio 2022, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo integrativo del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018 per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali, il giorno 2 febbraio 2022, le parti:

per la parte pubblica l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (A.P.Ra.N.) ai sensi della legge provinciale n. 7/97, composta da:

avv. Alessandro Baracetti, in qualità di Presidente

integrazione per il Consorzio dei Comuni trentini da:

dott. Marco Riccadonna

e per l'UPIPA da:

dott. Massimo Giordani

per la delegazione sindacale, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

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

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

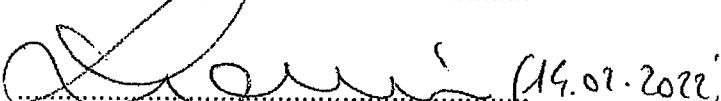
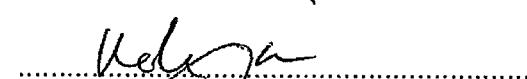
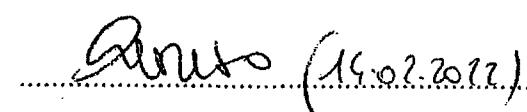
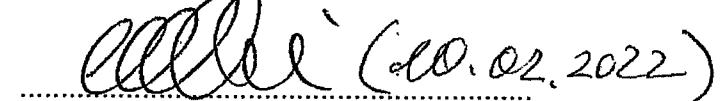
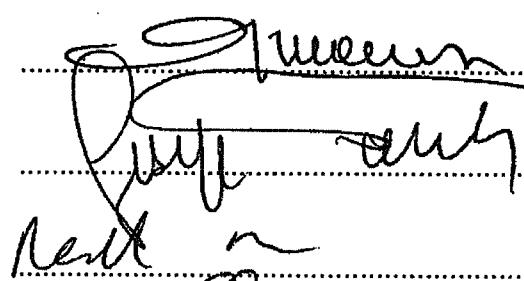
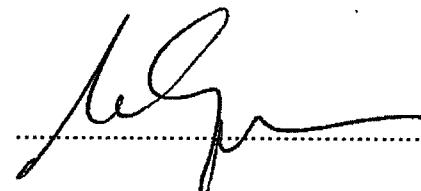
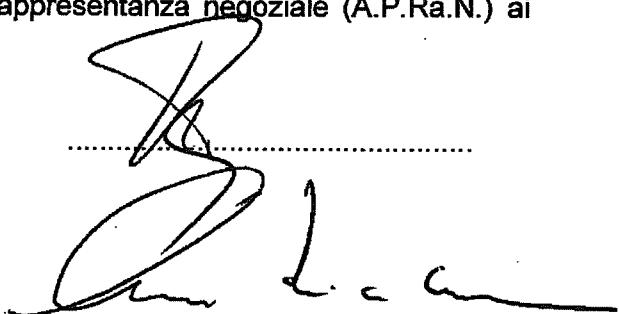
per la U.I.L. FPL - Enti Locali

per la DIR.P.A.T.

per l'Unione Trentina Segretari comunali

per la UIL FPL – Coordinamento dirigenza PTA

per la FEDIR SANITA'



**CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO**

l'accordo integrativo del Contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018 per il personale dell'area della dirigenza e segretari comunali del Comparto Autonomie locali.

**ACCORDO INTEGRATIVO DEL CCPL 2016/2018 PER IL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA E DEI SEGRETARI COMUNALI DEL COMPARTO AUTONOMIE LOCALI.**

**TITOLO I**

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1**

**Campo di applicazione**

1. Il presente accordo integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'area della dirigenza del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 1), del D.P.P. n. 44-7/Leg. di data 20 novembre 2003, come sostituito dall'art. 1 del D.P.P. n. 9-62/Leg. di data 16 giugno 2017, della Provincia autonoma di Trento e dei suoi enti strumentali, compatibilmente con le rispettive leggi istitutive e norme statutarie, e dell'area della dirigenza e segretari comunali del comparto di cui all'art. 2, comma 1, punto 1), dell'accordo collettivo provinciale quadro sui compatti di contrattazione collettiva del 25 settembre 2003, come modificato dall'accordo quadro di data 6 dicembre 2016, del Consiglio provinciale, dei Comuni e loro Consorzi, delle Aziende pubbliche di servizi alla persona, inclusi i dirigenti assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi della legge regionale n. 7/2005 e delle Comunità di cui alla l.p. n. 3/2006.

**TITOLO II  
NORME COMUNI**

**CAPO I  
STRUTTURA DEL RAPPORTO**

**Art. 2  
Ferie**

1. L'art. 25 del CCPL di data 27.12.2005, come modificato dall'art. 3 Accordo di data 20.6.2007 e dall'art. 3 CCPL 2006/2009 di data 22.10.2008, è sostituito dal seguente nuovo:

"Art. 25  
Ferie

1. Il dirigente/segretario comunale ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito pari a 32 giornate lavorative, comprensive delle due giornate previste dall'art. 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
2. Nel caso che, presso l'Amministrazione o presso la struttura cui il dirigente/segretario comunale è preposto, l'orario settimanale di servizio si articoli su sei giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 36 giornate lavorative; le ferie sono comprensive delle due giornate di cui al comma 1.
3. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
4. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo i casi previsti dalla legislazione vigente, non sono monetizzabili. Il dirigente/segretario comunale fruisce delle proprie ferie correlandole alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, nonché all'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Costituisce specifica responsabilità del dirigente/segretario comunale programmare, organizzare e fruire delle proprie ferie in modo da garantire la continuità dell'attività con riguardo alle esigenze di servizio.
5. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente/segretario comunale ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie; il dirigente/segretario comunale ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
6. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di 3 giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, nonché in caso di fruizione di permessi per lutto, purché il dirigente abbia dato all'Amministrazione immediata e tempestiva informazione.
7. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio, riconosciute dall'Amministrazione, che non ne abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro i due anni successivi al termine dell'anno di maturazione. Trascorso tale temine le ferie decadono. La disposizione di cui al presente comma si applica a partire dalle ferie relative all'anno 2021.
8. Al fine della liquidazione delle ferie ai sensi del comma 4, la misura giornaliera è pari ad 1/30 dello stipendio tabellare base iniziale, della voce incremento stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, ove spettante, e della retribuzione di posizione mensile in vigore al 31 dicembre dell'anno cui si riferiscono le ferie da monetizzare.
9. E' computata come giornata di ferie una prestazione lavorativa inferiore a tre ore giornaliere.
10. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie avverrà anche oltre il termine di cui al comma 7.".

Art. 3  
Disposizioni in materia di ferie arretrate

1. Le ferie residue relative alle annualità 2018, 2019 e 2020, qualora non siano state fruite per ragioni di servizio, sono mantenute in godimento e obbligatoriamente fruite, a pena di decadenza,

entro l'anno 2023 (e comunque entro la data di cessazione dal servizio se anteriore) secondo un piano di rientro da concordare con l'Amministrazione.

2. Per i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari sono fatte salve, inoltre, le prassi in materia e le specifiche disposizioni contenute nei contratti aziendali che regolano la materia.

## **CAPO II** **INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE**

### **Art. 4**

#### **Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali**

1. L'art. 47 "Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

#### *"Art. 47*

#### *Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali*

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente in servizio uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente nell'ente, tenendo conto della professionalità maturata e dell'esperienza acquisita in relazione agli incarichi dirigenziali precedentemente ricoperti rispetto agli incarichi da conferire ed in particolare della compatibilità tra competenze tecniche e amministrative richieste dagli incarichi nella struttura organizzativa del singolo ente.

2. L'attribuzione, la rotazione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati nel rispetto di quanto previsto dalla legislazione vigente.

3. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile.".

### **Art. 5**

#### **Valutazione dei dirigenti**

1. L'art. 48 "Valutazione dei dirigenti" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

#### *"Art. 48*

#### *Valutazione dei dirigenti*

1. La valutazione dei dirigenti della Provincia e dei suoi enti strumentali è disciplinata dall'art. 19 della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7, ferma restando l'applicazione, per i dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, fino alla definizione di un'unica metodologia di valutazione della dirigenza da parte della Giunta provinciale, delle disposizioni di cui all'art. 21, co. 1, del CCPL 2016/2018 di data 29 ottobre 2018.

2. La valutazione dei dirigenti dei Comuni è disciplinata in conformità a quanto previsto dagli artt. 129 e 130 del codice degli enti locali approvato con LR 2/2018.

3. La valutazione del personale dirigenziale delle A.P.S.P. è disciplinata in sede di accordo di settore.

4. La valutazione dei dirigenti del Consiglio provinciale è disciplinata dall'art. 15 del regolamento organico del personale del Consiglio.”.

**Art. 6**  
**Retribuzione di risultato**

1. La valutazione del personale dipendente nonché l'individuazione degli obiettivi specifici dell'ente/struttura e la loro comunicazione ai dipendenti costituiscono requisito essenziale al fine della valutazione dei dirigenti/direttori/segretari; conseguentemente la mancata attivazione delle relative procedure contrattuali comporta la non erogazione della retribuzione di risultato fino al completamento delle procedure medesime.

2. Il conseguimento degli obiettivi di efficientamento dei servizi e il rispetto delle direttive impartite in tale senso dagli organi competenti costituisce elemento di valutazione ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

3. Limitatamente ai segretari comunali/compreensoriali e ai direttori delle A.P.S.P., in caso di avvenuto completamento delle procedure di valutazione del personale dipendente, la retribuzione di risultato viene erogata entro il mese di giugno.

4. L'art. 1 "Retribuzione di risultato" dell'Accordo di data 24.4.2008 e l'art. 32 "Retribuzione di risultato" dell'Accordo stralcio di data 29.12.2016 sono abrogati.

**TITOLO III**  
**DIRIGENTI DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO**  
**E DEGLI ENTI STRUMENTALI PUBBLICI**

CAPO I

**Art. 7**  
**Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato**

1. L'art. 71 "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, come modificato dall'art. 10 dell'Accordo di data 20.6.2007 e dall'art. 12 dell'accordo per il rinnovo del CCPL 2006/2009 di data 22.10.2008, è sostituito dal seguente nuovo:

*"Art. 71*  
*Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*

1. Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale è determinato dalla Giunta provinciale secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 4, della legge provinciale 29 dicembre 2006, n. 11.

2. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dalla Giunta provinciale fra le posizioni di dirigente di servizio ed assimilate e le posizioni di dirigente generale ed assimilate nel rispetto comunque delle quantità storicamente determinatesi.

3. La quota del Fondo destinata al risultato è fissata in misura non inferiore al 15% del fondo totale e non può essere utilizzata ai fini di cui all'art. 76 del presente CCPL.

4. La quota del Fondo per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, escluse quelle relative a posizioni dirigenziali che nell'anno sono risultate scoperte che transitano in economia per la sola annata di mancato utilizzo, saranno riassegnate con la stessa originaria destinazione al fondo dell'anno successivo.

5. Per gli enti strumentali pubblici, la Giunta provinciale individua i criteri per la quantificazione della retribuzione di posizione delle relative strutture, nel rispetto dei limiti previsti dal CCPL, in un'ottica di omogeneizzazione con quanto previsto per analoghe strutture operanti presso la Provincia, tenendo peraltro conto della peculiarità dello svolgimento delle funzioni dirigenziali presso gli enti strumentali stessi.”.

#### **Art. 8** **Retribuzione di posizione**

1. L'art. 72 "Retribuzione di posizione" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, come modificato dall'art. 11 dell'Accordo di data 20.6.2007 e dall'art. 1 dell'Accordo modificativo di data 29.10.2010, è sostituito dal seguente nuovo:

#### *"Art. 72* *Retribuzione di posizione*

1. La retribuzione di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. L'entità della retribuzione di posizione viene determinata in particolare attraverso i seguenti elementi, anche in concorso tra loro: graduazione delle strutture e maturazione di significativi periodi di servizio nell'incarico di dirigente.

3. Nei limiti delle disponibilità del fondo, la retribuzione di posizione è determinata, per ciascun dirigente, in misura non inferiore a Euro 15.000,00 per gli incarichi di cui all'art. 26 della l.p. 7/97 e non inferiore a Euro 30.000,00 per gli incarichi di cui all'art. 25 della l.p. 7/97. I suddetti importi annui lordi hanno effetto sulla tredicesima mensilità.

4. L'importo massimo della retribuzione di posizione riferito a ciascuna qualifica dirigenziale e funzione non può eccedere la misura prevista alla voce "retribuzione tabellare complessiva", maggiorata fino al massimo del 20% per il direttore generale della Provincia.”.

#### **Art. 9** **Graduazione delle strutture**

1. L'art. 73 "Graduazione delle strutture" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 è sostituito dal seguente nuovo:

#### *"Art. 73*

### *Graduazione delle strutture*

1. I criteri generali e le procedure per la graduazione delle strutture della Provincia e dei suoi enti strumentali sono stabiliti nell'Accordo di settore di data 20 giugno 2007.
2. I criteri generali e le procedure per la graduazione delle strutture del Consiglio provinciale sono stabiliti nell'Accordo di settore per il personale dirigenziale del Consiglio provinciale di data 14 marzo 2001.”.

### **Art. 10**

#### **Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale**

1. L'art. 75 "Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, come sostituito dall'art. 12 dell'Accordo di data 20.6.2007 e modificato dall'art. 11 dell'accordo di data 2.5.2012, è sostituito dal seguente nuovo:

#### *"Art. 75*

#### *Trattamento economico del personale con funzioni di dirigente generale*

1. Al personale con qualifica dirigenziale cui è conferito l'incarico di dirigente generale ai sensi dell'art. 25 della l.p. n. 7/1997 è attribuita, per la durata dell'incarico, la retribuzione tabellare complessiva prevista dal vigente CCPL e relativi accordi di aggiornamento.
2. Per la durata dell'incarico sono sospese, nei confronti del personale di cui al precedente comma, la retribuzione di posizione nonché il maturato individuale di anzianità comunque denominato.
3. In aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, ai dirigenti con posizione funzionale di dirigente generale e ai dirigenti generali ad esaurimento spetta la retribuzione di posizione e risultato secondo quanto previsto dagli artt. 72 e 74.”.

### **Art. 11**

#### **Clausola di salvaguardia**

1. L'art. 76 "Clausola di salvaguardia" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005, come modificato dal comma 1 dell'art. 6 dell' Accordo stralcio di data 29.12.2016, è sostituito dal seguente nuovo:

#### *"Art. 76*

#### *Clausola di salvaguardia economica*

1. Al dirigente cui è conferito un altro incarico è attribuita la retribuzione di posizione inherente al nuovo incarico. Se il nuovo incarico è collocato ai fini della graduazione in una fascia per la quale è prevista una retribuzione di posizione inferiore si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.
2. Nel caso in cui, nel corso del periodo di incarico nei casi previsti dalla legge sul personale della Provincia, al dirigente di struttura semplice sia assegnato un nuovo incarico su struttura con retribuzione di posizione inferiore all'incarico precedente, per la durata residua dello stesso è riconosciuta una quota individuale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in misura percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi alla scadenza del precedente incarico, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, la quota individuale

originariamente attribuita è conservata nella misura di due terzi per un ulteriore anno e per un ultimo anno nella misura di un terzo.

3. Nel caso in cui dopo la scadenza dell'incarico di dirigente su struttura semplice ne sia attribuito uno nuovo su struttura con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico è riconosciuta, nei tre anni successivi, l'attribuzione di una quota individuale della retribuzione di posizione pari alla differenza fra il 90% della precedente e la nuova retribuzione di posizione nella misura fino al 100% per il primo anno, ridotta a due terzi per un ulteriore anno e per un ultimo anno ridotta a un terzo.

4. Nel caso in cui, nel corso del periodo di incarico e nei casi previsti dalla legge sul personale della Provincia, al dirigente di struttura complessa sia assegnato un nuovo incarico su altra struttura complessa con graduazione inferiore, per il periodo residuo previsto per l'originario incarico è riconosciuta una quota individuale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in misura percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico.

5. Le disposizioni di questo articolo non si applicano nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico a seguito di valutazione negativa.

6. Ai fini del calcolo di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, sono considerate tutte le voci retributive spettanti a titolo di retribuzione di posizione in relazione ai periodi di spettanza. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui ai commi 2, 3 e 4 non sono computate le quote individuali eventualmente già attribuite ai sensi del presente articolo. In nessun caso la retribuzione di posizione complessiva spettante può essere più favorevole rispetto a quella più elevata che ha dato origine alla salvaguardia.

7. L'onere per l'erogazione della quota individuale di retribuzione di posizione è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 71. In sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 sono individuate le percentuali di cui ai commi 2, 3, 4 del presente articolo, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione.

8. Quanto previsto da questo articolo si applica per le modifiche di incarico decorrenti dall'1 gennaio 2019. I riconoscimenti di salvaguardia già attribuiti sono soggetti a conguaglio a partire da tale data, sia positivo che negativo. In caso di conguaglio negativo al relativo recupero si procede in occasione della concessione di miglioramenti economici derivanti dal rinnovo del CCPL."

#### Art. 12

#### *Dirigenti messi a disposizione di società della Provincia comprese le fondazioni*

1. L'art. 16 "Dirigenti messi a disposizione di società della Provincia comprese le fondazioni" dell'Accordo per il biennio economico 2006/2007-parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007 è sostituito dal seguente nuovo:

#### "Art. 16

#### *Dirigenti messi a disposizione di società della Provincia comprese le fondazioni*

1. Nel caso di messa a disposizione di società a capitale interamente provinciale (ivi comprese le fondazioni), o comunque controllate dalla Provincia, di personale con qualifica dirigenziale ai sensi della vigente normativa provinciale, ad esso deve essere garantito il

mantenimento dell'inquadramento nei ruoli provinciali ed i benefici giuridici ed economici previsti per la dirigenza provinciale derivanti da rinnovi contrattuali e/o da accordi di settore.

2. In relazione al ruolo ricoperto all'interno della società ed ai risultati conseguiti, la società può riconoscere, in accordo con la Provincia, una retribuzione di posizione e/o di risultato più elevate, purché i relativi oneri siano assunti dalla società medesima.

3. Nei confronti del personale con qualifica di dirigente, inquadrato nei ruoli provinciali e messo a disposizione di ITEA spa, l'applicazione del comma 2 può avvenire ad avvenuta definizione del nuovo assetto organizzativo della società secondo quanto previsto dall'art. 40 del D.P.P. 18 ottobre 2006, n. 18-71/Leg. Questa disposizione si applica anche con riguardo ad analoghe situazioni che coinvolgono altri enti funzionali.".

### **Art. 13**

#### **Trattamento economico del personale assegnato all'Ufficio di Bruxelles**

1. Al personale dirigenziale della Provincia si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui all'art. 19 "Trattamento economico del personale provinciale assegnato all'Ufficio di Bruxelles" dell'Accordo di settore del Comparto Autonomie locali – area non dirigenziale - di data 17.12.2010, come modificato dall'art. 22 dell'Accordo FO.R.E.G. di data 25.1.2012.

### **TITOLO IV DIRIGENTI DEI COMUNI**

### **Art. 14 Retribuzione di posizione e di risultato**

1. Dopo l'art. 89 "Retribuzione di posizione e di risultato" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 come modificato dall'art. 22 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007 è aggiunto il seguente nuovo:

#### **"Art. 89 bis Clausola di salvaguardia economica**

1. Al dirigente cui è conferito un altro incarico è attribuita la retribuzione di posizione inherente al nuovo incarico. Se il nuovo incarico è collocato ai fini della graduazione in una fascia per la quale è prevista una retribuzione di posizione inferiore si applicano le disposizioni di cui ai commi seguenti.

2. Nel caso in cui, nel corso del periodo di incarico, al dirigente sia assegnato un nuovo incarico su struttura con retribuzione di posizione di importo inferiore a quello relativo al precedente incarico, per la durata residua dello stesso è riconosciuta una quota individuale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in misura percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi alla scadenza del precedente incarico, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, la quota individuale originariamente attribuita è conservata nella misura di due terzi per un ulteriore anno e per un ultimo anno nella misura di un terzo.

3. Nel caso in cui dopo la scadenza dell'incarico di dirigente di durata superiore a tre anni ne sia attribuito uno nuovo su struttura con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico è riconosciuta, nei tre anni successivi, l'attribuzione di una quota individuale della retribuzione di posizione pari alla differenza fra il 90% della precedente e la nuova retribuzione di posizione nella misura fino al 100% per il primo anno, ridotta a due terzi per un ulteriore anno e per un ultimo anno ridotta ad un terzo.

4. Nel caso in cui dopo la scadenza dell'incarico triennale di dirigente ne sia attribuito uno nuovo su struttura con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico è riconosciuta, nei due anni successivi, l'attribuzione di una quota individuale della retribuzione di posizione pari alla differenza fra il 90% della precedente e la nuova retribuzione di posizione nella misura fino al 100% per il primo anno, ridotta a due terzi per un ulteriore anno.

5. Le disposizioni di questo articolo non si applicano nel caso in cui al dirigente sia conferito un nuovo incarico a seguito di valutazione negativa.

6. Ai fini del calcolo di cui ai commi 1, 2, 3 e 4, sono considerate tutte le voci retributive spettanti a titolo di retribuzione di posizione in relazione ai periodi di spettanza. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui ai commi 2, 3 e 4 non sono computate le quote individuali eventualmente già attribuite ai sensi del presente articolo. In nessun caso la retribuzione di posizione complessiva spettante può essere più favorevole rispetto a quella più elevata che ha dato origine alla salvaguardia.

7. L'onere per l'erogazione della quota individuale di retribuzione di posizione è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 71. In sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 7 sono individuate le percentuali di cui ai commi 2, 3, 4 del presente articolo, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione ed a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.

8. Quanto previsto da questo articolo si applica per le modifiche di incarico decorrenti dall'1 gennaio 2019. I riconoscimenti di salvaguardia già attribuiti sono soggetti a conguaglio a partire da tale data, sia positivo che negativo. In caso di conguaglio negativo al relativo recupero si procede in occasione della concessione di miglioramenti economici derivanti dal rinnovo del CCPL".

## TITOLO V DIRIGENTI DELLE A.P.S.P.

### Art. 15

#### Clausola salvaguardia direttori/dirigenti A.P.S.P.

1. Nei confronti dei direttori delle A.P.S.P., limitatamente a quelli aventi inquadramento dirigenziale e già incaricati in data anteriore alla trasformazione da IPAB, qualora non sia riattribuito alla scadenza l'incarico di direzione, si applicano le disposizioni di cui al comma 3 dell'art. 76 "Clausola di salvaguardia" del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 come da ultimo sostituito dall'art. 11 del presente accordo. Tale clausola si applica solamente ai casi di mancata riattribuzione dell'incarico verificatisi a seguito della sua introduzione e non in via retroattiva.

2. In sede di accordo di settore della dirigenza delle A.P.S.P. sono definiti i criteri per la

pesatura della retribuzione di posizione dei dirigenti non direttori delle A.P.S.P..

## **TITOLO VI NORME FINALI**

### **Art. 16 Abrogazioni**

1. A decorrere dall'entrata in vigore di questo accordo sono abrogate le seguenti disposizioni contrattuali:

- art. 81 CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005;
- art. 84 CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005;
- art. 11, comma 2, accordo per il biennio economico 2006/2007 – parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007;
- art. 12, comma 3, accordo per il biennio economico 2006/2007 – parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007;
- art. 6, comma 2, accordo stralcio di data 29 dicembre 2016;
- art. 89, comma 8, del CCPL 2002/2005 di data 27.12.2005 come modificato dall'art. 22 Accordo biennio economico 2006/2007 - parte giuridica 2006/2009 di data 20.6.2007.

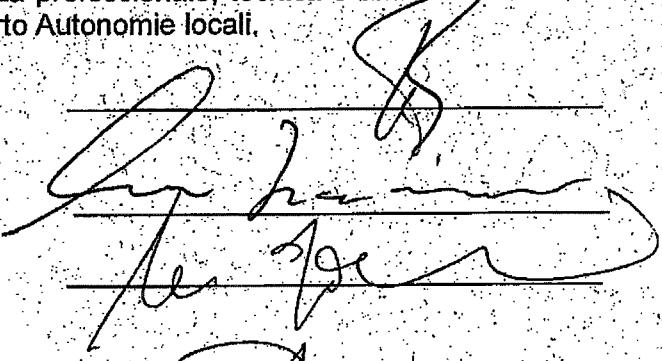
## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La parte pubblica e le Organizzazioni sindacali si impegnano a definire entro tre mesi dalla firma del presente accordo integrativo un apposito accordo di comparto per la regolamentazione di un sistema di formazione professionale permanente dei segretari e vicesegretari comunali e delle comunità in servizio nei comuni e nelle comunità della provincia di Trento.

In sede di rinnovo del CCPL 2019/2021 dell'area della dirigenza e dei segretari comunali la parte pubblica e le Organizzazioni sindacali, alla luce del parere formulato dalla Sezione di controllo della Corte dei conti di Trento con deliberazione n. 123/2021/PAR, si impegnano alla revisione dell'attuale disciplina contrattuale in materia di clausole di salvaguardia per i segretari comunali e delle comunità tale da garantire un allineamento con le disposizioni in materia contenute nel presente accordo relative alle figure dirigenziali.

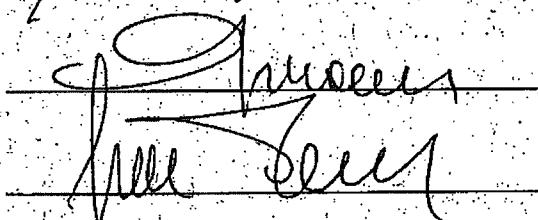
Le parti firmatarie del presente accordo danno atto che, secondo le indicazioni formulate dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 71 di data 29 gennaio 2021 per la disciplina delle c.d. "clausole di salvaguardia", per quanto riguarda i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali dell'Azienda provinciale per i servizi sanitari, già appartenenti al Comparto Sanità, continua a trovare applicazione quanto previsto dall'Accordo stralcio di data 19 luglio 2017 riguardante la disciplina transitoria e a regime della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa dell'APSS transitata nell'area della dirigenza del Comparto Autonomie locali.

Per l'A.P.Ra.N.

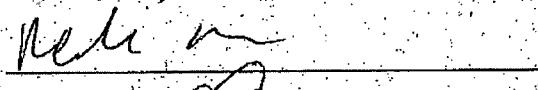


per il Consorzio dei Comuni trentini

per l'UPIPA



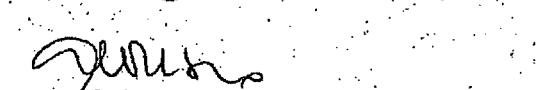
per la C.G.I.L. F.P.



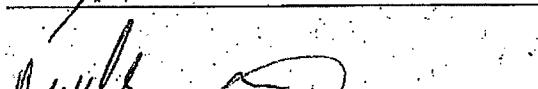
per la C.I.S.L. F.P.



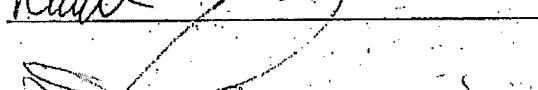
per la U.I.L. FPL - Enti Locali



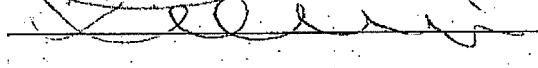
per la D.I.R.P.A.T.



per l'Unione Trentina Segretari comunali



per la UIL FPL – Coordinamento dirigenza PTA



per la FEDIR Sanità

Trento, 2/2/2022