

Visto per il controllo di regolarità contabile Sichtvermerk für die Buchhaltungskontrolle		La Direttrice reggente dell'Ufficio bilancio e appalti Die geschäftsführende Direktorin des Amtes für Haushalt und Vergaben	
Capitolo/Kapitel	Esercizio/Finanzjahr	Trento, Trient	

**CONSIGLIO REGIONALE  
DEL TRENTINO-ALTO ADIGE**

**REGIONALRAT  
TRENTINO-SÜDTIROL**

**DELIBERAZIONE  
DELL'UFFICIO DI  
PRESIDENZA**

**BESCHLUSS  
DES PRÄSIDIUMS**

**N. 57/2023**

**Nr. 57/2023**

**SEDUTA DEL**

**SITZUNG VOM**

**20.11.2023**

*Presidente*  
*Segretaria questora*  
*Segretario questore*  
*Segretario questore*

*Josef Nogger*  
*Paula Bacher*  
*Marco Galateo*  
*David Moranduzzo*

*Präsident*  
*Präsidialsekretärin*  
*Präsidialsekretär*  
*Präsidialsekretär*

*Assiste la*  
*Segretaria questora*  
*del Consiglio regionale*

*Paula Bacher*

*Im Beisein der*  
*Präsidialsekretärin*  
*des Regionalrates*

*Assenti:*  
*Vicepresidente vicario (giust.) Roberto Paccher (entsch.)*  
*Vicepresidente (giust.) Luca Guglielmi (entsch.)*

*Abwesend:*  
*Stellv. Vizepräsident*  
*Vizepräsident*

<p><b>L'Ufficio di Presidenza delibera sul seguente OGGETTO:</b></p> <p><b>Contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige–triennio economico e giuridico 2019- 2021. Presa d'atto e autorizzazione alla sottoscrizione</b></p>	<p><b>Das Präsidium beschließt zu nachstehendem GEGENSTAND:</b></p> <p><b>Tarifvertrag für die Führungskräfte des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil) Kenntnisnahme und Ermächtigung zur Unterzeichnung</b></p>
---	---

L'UFFICIO DI PRESIDENZA DEL CONSIGLIO REGIONALE

Visto il Contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021 di cui alla delibera della Giunta regionale n. 179 di data 13 settembre 2023;

Preso atto che l'articolo 1, co. 1, del Testo coordinato del Regolamento organico del personale, approvato con decreto del Presidente del Consiglio regionale n. 18 del 20 marzo 2023, prevede che *“Le norme di legge ed i contratti collettivi riguardanti gli impiegati dell'Amministrazione regionale si applicano anche ai dipendenti del Consiglio regionale, salvo quanto disposto dagli articoli seguenti.”*;

Dato atto che l'articolo 2, co. 1, del citato Testo coordinato del Regolamento organico del personale prevede che *“Le disposizioni contenute nei contratti collettivi, stipulati per il personale dell'Amministrazione regionale, vengono recepite, in quanto applicabili e con le modifiche che attuino e garantiscano l'autonomia organizzativa e funzionale del Consiglio regionale, previa contrattazione, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza”*;

Vista la propria deliberazione n. 54 del 14 novembre 2022 inerente la istituzione della delegazione di parte pubblica per le prossime esigenze legate ai lavori di contrattazione;

Udito quanto riferito dal Presidente in merito all'esame della bozza di recepimento;

Condivisa la proposta d'accordo, come emersa nella riunione con le Organizzazioni sindacali di data 6 novembre 2023;

Visto l'art. 11 del Regolamento interno;

Ad unanimità di voti legalmente espressi,

DAS PRÄSIDIUM DES REGIONALRATS -

Nach Einsicht in den Tarifvertrag für die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil) gemäß Beschluss der Regionalregierung Nr. 179 vom 13. September 2023;

Zur Kenntnis genommen, dass Artikel 1, Absatz 1, des mit dem Dekret des Präsidenten des Regionalrates Nr. 18 vom 20. März 2023 genehmigten koordinierten Textes der Personaldienstordnung Folgendes vorsieht: *„Die Gesetzesbestimmungen und die Tarifabkommen betreffend die Bediensteten der Regionalverwaltung werden unbeschadet der in den nachstehend angeführten Artikeln enthaltenen Bestimmungen auch auf die Bediensteten des Regionalrates angewandt.“*;

Zur Kenntnis genommen, dass Artikel 2, Absatz 1, des koordinierten Textes der Personaldienstordnung des Regionalrates Folgendes vorsieht: *„Die Bestimmungen, die in den für das Personal der Regionalverwaltung unterzeichneten Tarifabkommen enthalten sind, werden – soweit anwendbar und mit den Änderungen, die die Organisations- und Funktionsfähigkeit des Regionalrates gewährleisten – im Rahmen der Tarifverhandlungen mit Präsidiumsbeschluss übernommen“*;

Nach Einsicht in den Beschluss Nr. 54 vom 14. November 2022 betreffend die Ernennung der Delegation des Präsidiums für die mit den anstehenden Tarifverhandlungen verbundenen Erfordernisse;

Nach Anhören der Erklärungen des Präsidenten bezüglich des Übernahmeentwurfs;

Nach Dafürhalten des Entwurfes des Abkommens, das im Rahmen des Treffens mit den Gewerkschaftsorganisationen vom 6. November 2023 besprochen worden ist;

Nach Einsicht in den Art. 11 der Geschäftsordnung;

Mit gesetzmäßig zum Ausdruck gebrachter

Stimmeneinhelligkeit,

delibera

beschließt

1. Di approvare l'allegato Contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

2. Di autorizzare i membri della delegazione di parte pubblica, previa trasmissione dell'ipotesi di Contratto collettivo alla Corte dei Conti e fatta salva la presenza di riscontri non positivi, a sottoscrivere per conto dell'Ufficio di Presidenza l'allegato Contratto collettivo di cui al punto 1.

3. Di precisare che l'impegno della relativa spesa avviene con successivi provvedimenti a cura del dirigente, al quale risulta affidata la gestione dei capitoli di bilancio inerenti le spettanze del personale.

4. Di disporre che il Contratto di cui al punto 1, una volta sottoscritto, venga pubblicato nel Bollettino Ufficiale della Regione, sulla base dell'articolo 4, comma 1, lettera d), della legge regionale 19 giugno 2009, n. 2 (Nuove norme relative alla pubblicazione e alla diffusione del Bollettino Ufficiale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige), e successive modificazioni, e dell'articolo 4, comma 7, della legge regionale 21 febbraio 1991, n. 5 (Norme per potenziare il servizio di traduzioni nell'amministrazione regionale, norme urgenti in materia di personale nonché norme sul personale delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura di Trento e di Bolzano e norme per l'uso della lingua ladina per i dipendenti dei comuni ladini della Provincia di Bolzano), e successive modificazioni.

1. Den beiliegenden Tarifvertrag für die Führungskräfte des Regionalrates der autonomen Region Trentino-Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil), der integrierender und wesentlicher Bestandteil dieses Beschlusses ist, zu genehmigen.

2. Die Mitglieder der Delegation des Präsidiums nach vorheriger Übermittlung des Entwurfes des Tarifvertrages an den Rechnungshof und vorbehaltlich des Nichtvorliegens einer negativen Rückmeldung im Namen des Präsidiums zu ermächtigen, den beiliegenden, unter Punkt 1) angeführten Tarifvertrag zu unterzeichnen.

3. Zu präzisieren, dass die Zweckbindung der entsprechenden Ausgabe mit nachfolgenden Maßnahmen der Führungskraft, der die Gebarung der Haushaltskapitel betreffend die Bezüge des Personals obliegt, vorgenommen wird.

4. Zu verfügen, dass der Tarifvertrag laut Punkt 1) nach seiner Unterzeichnung gemäß Artikel 4, Absatz 1, Buchstabe d) des Regionalgesetzes vom 19. Juni 2009, Nr. 2 (Neue Bestimmungen über die Veröffentlichung und den Vertrieb des Amtsblattes der Autonomen Region Trentino-Südtirol), in geltender Fassung, und des Artikels 4. Absatz 7, des Regionalgesetzes vom 21. Februar 1991, Nr. 5 (Bestimmungen zum Ausbau des Übersetzungsdienstes in der Regionalverwaltung, dringende Bestimmungen über das Personal sowie Bestimmungen über das Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern von Trient und Bozen und Bestimmungen für den Gebrauch der ladinischen Sprache für die Bediensteten der ladinischen Gemeinden der Provinz Bozen), in geltender Fassung, im Amtsblatt der Region veröffentlicht wird.

Le controversie concernenti il presente provvedimento sono devolute al Giudice del Lavoro; il tentativo di conciliazione davanti alla Commissione di Conciliazione, istituita presso la Provincia Autonoma competente per territorio, ai sensi dell'art. 410 del c.p.c. è facoltativo.

Klagen gegen diese Maßnahme sind beim Arbeitsgericht einzureichen. Der Schlichtungsversuch vor der Schlichtungskommission bei der gebietsmäßig zuständigen Autonomen Provinz im Sinne des Art. 410 der Zivilprozessordnung ist fakultativ.

IL PRESIDENTE/DER PRÄSIDENT

- Josef Noggler -  
firmato-gezeichnet

LA SEGRETARIA QUESTORA/DIE PRÄSIDIALSEKRETÄRIN

- Paula Bacher -  
firmato-gezeichnet

EL/

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE-TRIENNIO ECONOMICO E GIURIDICO 2019-2021**

L'anno 2023, il giorno \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, triennio economico giuridico 2019 - 2021.

Per la parte pubblica istituita dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 54/2022 composta da:

- dott. Josef Noggler  
Presidente pro tempore del Consiglio regionale

.....

- dott. Günther Hofer – esperto estero

.....

Per la delegazione sindacale:

- dott. Josef Rottensteiner – DIRER-DIRTA

.....

convengono e sottoscrivono il seguente:

**Contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021**

**INDICE**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I:**

- Art. 1: Campo di applicazione e norme generali
- Art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II  
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

**CAPO I  
Disposizioni generali**

- Art. 3: Informazione preventiva
- Art. 4: Concertazione
- Art. 5: Informazione successiva

**CAPO II  
Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti**

- Art. 6: Interpretazione e clausole di raffreddamento

**CAPO III  
Diritti sindacali**

- Art. 7: Diritto di associazione e di attività sindacale
- Art. 8: Permessi sindacali
- Art. 9: Assemblee sindacali
- Art. 10: Diritto di affissione
- Art. 11: Utilizzo di locali

**TITOLO III  
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I  
Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro**

- Art. 12: Contratto individuale di lavoro
- Art. 13: Periodo di prova
- Art. 14: Contratto di lavoro a tempo determinato
- Art. 15: Risoluzione del rapporto di lavoro
- Art. 16: Recesso dell'Amministrazione
- Art. 17: Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro
- Art. 18: Risoluzione consensuale
- Art. 19: Termine ed indennità di preavviso
- Art. 20: Indennità in caso di morte

## **CAPO II**

### **Struttura del rapporto**

- Art. 21: Ferie
- Art. 22: Festività
- Art. 23: Permessi retribuiti
- Art. 24: Orario di servizio
- Art. 25: Accesso al regime ad impegno ridotto
- Art. 26: Lavoro agile (smart working)
- Art. 27: Assenza per malattia
- Art. 28: Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
- Art. 29: Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio
- Art. 30: Tutela della maternità e paternità
- Art. 31: Modalità di fruizione del congedo parentale
- Art. 32: Aspettativa per il personale con prole
- Art. 33: Assenze per mandato politico
- Art. 34: Assenze per sciopero
- Art. 35: Aggiornamento professionale

## **CAPO III**

### **Norme disciplinari**

- Art. 36: Doveri del dirigente

## **CAPO IV**

### **Incarichi dirigenziali e valutazione**

- Art. 37: Affidamento degli incarichi dirigenziali
- Art. 38: Valutazione dei dirigenti

## **TITOLO IV**

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

## **CAPO I**

### **Retribuzione**

- Art. 39: Struttura della retribuzione
- Art. 40: Stipendio tabellare
- Art. 41: Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato
- Art. 42: Indennità di posizione
- Art. 43: Retribuzione di risultato
- Art. 44: Indennità di bilinguità e trilinguità
- Art. 45: Indennità di disagiata residenza
- Art. 46: Indennità di missione
- Art. 47: Corresponsione della retribuzione e tredicesima mensilità
- Art. 48: Effetti delle nuove retribuzioni

## **CAPO II**

### **Disposizioni varie**

- Art. 49: Nuove nomine
- Art. 50: Assunzioni a contratto
- Art. 51: Trattamento economico – normativo del dirigente ad impegno ridotto
- Art. 52: Trattamento economico del funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente
- Art. 53: Trattamento economico del Capo di Gabinetto
- Art. 54: Servizio alternativo di mensa
- Art. 55: Copertura assicurativa

## **CAPO III**

### **Disposizioni in materia di oneri risarcitori**

- Art. 56: Disposizioni in materia di oneri risarcitori

## **CAPO IV**

### **Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto**

- Art. 57: Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto

## **CAPO V**

### **Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa**

- Art. 58: Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa

## **NORME FINALI**

### **ALLEGATI**

- A) CODICE DI COMPORTAMENTO
- B) TABELLE TRATTAMENTO ECONOMICO
- C) TRATTAMENTO DI MISSIONE
- Art. 1: Definizioni e autorizzazione

- Art. 2: Indennità di missione all'estero
- Art. 3: Rimborso delle spese di vitto
- Art. 4: Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento
- Art. 5: Uso del proprio automezzo per viaggi di servizio
- Art. 6: Disposizioni speciali
- Art. 7: Anticipazioni spese
- Art. 8: Liquidazione delle missioni
- Art. 9: Provvedimenti disciplinari
- Art. 10: Sede di servizio

## **TITOLO I**

### **DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **CAPO I**

##### **Art. 1**

##### **Campo di applicazione e norme generali**

1. Il presente contratto collettivo, stipulato ai sensi dell'art. 4 della L.R. 21 luglio 2000, n. 3 e successive modificazioni, si applica al personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato e determinato DEL Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, incluso il personale incaricato provvisoriamente delle funzioni dirigenziali.
2. A detto personale si applicano le disposizioni ed i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, nonché gli altri Allegati, richiamati nelle rispettive disposizioni contrattuali, in vigore per il restante personale regionale.
3. In caso di accertamento di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.
4. Al personale dirigente si applicano le norme riguardanti le incompatibilità, i comandi, i distacchi, la cui disciplina è stata demandata dalla legge regionale a regolamenti.

##### **Art. 2**

##### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 sia per la parte giuridica che economica. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
2. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 60 giorni dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

## TITOLO II

### SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### CAPO I

##### Disposizioni generali

##### Art. 3

##### Informazione preventiva

1. L'Amministrazione fornisce un'informazione preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione delle strutture organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini dell'attribuzione della indennità di posizione;
- d) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- e) programmi di aggiornamento dei dirigenti;
- f) misure di pari opportunità;
- g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
- i) disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

##### Art. 4

##### Concertazione

1. Nelle materie previste all'art. 3, lettere a), b), c), d), g) e i), ciascuna delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto può chiedere all'Amministrazione, in forma scritta, un incontro per la concertazione delle materie medesime.

2. Della richiesta è data notizia alle altre rappresentanze sindacali dei dirigenti.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta, escluse le giornate non lavorative. Durante il periodo di durata della concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

5. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità nelle stesse materie dell'Amministrazione.

6. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione, l'Amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della concertazione e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

#### Art. 5

##### Informazione successiva

1. L'Amministrazione, su richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto e con le modalità indicate nell'articolo 3, fornirà adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni saranno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

## CAPO II

### Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti

#### Art. 6

##### Interpretazione e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, le parti, durante il periodo in cui si svolge la concertazione, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie oggetto delle stesse.

3. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti si incontrano, entro 20 giorni dalla data di ricevimento della richiesta di cui al comma 4, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

4. Al fine di cui al comma 3 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata oppure posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. L'eventuale accordo, stipulato e approvato con le procedure del contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto. L'accordo è realizzato con la sottoscrizione di tutte le parti firmatarie del contratto originale.

## CAPO III

### Diritti sindacali

#### Art. 7

##### Diritto di associazione e di attività sindacale

1. I dirigenti hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.
2. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'Organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del dirigente o dell'Organizzazione sindacale interessata.
3. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
4. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 2 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza ed all'Organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

#### Art. 8

##### Permessi sindacali

1. Allo scopo di assicurare il libero svolgimento delle attività sindacali, sono concessi ad ogni Organizzazione sindacale di natura associativa rappresentativa di comparto, alla quale aderiscono i dirigenti regionali, permessi sindacali in ragione di 7,5 ore annue fisse, aumentate di 2,5 minuti settimanali per ciascun iscritto.
2. La partecipazione a trattative sindacali su convocazione dell'Amministrazione, ivi compresa la concertazione e l'informazione di cui al Capo I del presente Titolo, è considerata a tutti gli effetti presenza in servizio e non rientra nei permessi di cui al comma 1.
3. Ai dirigenti che si assentano dall'ufficio per fruire dei permessi sindacali di cui sopra compete l'intero trattamento economico fondamentale. I periodi di assenza sono utili a tutti gli altri effetti, giuridici ed economici.
4. Oltre il monte ore determinato ai sensi del primo comma, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, sono concessi permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.
5. Le assenze di cui al precedente comma sono utili agli effetti giuridici e della progressione economica, ma comportano la decurtazione del trattamento economico

come le assenze per sciopero.

**Art. 9**  
**Assemblee sindacali**

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi nei locali concordati con l'Amministrazione, durante l'orario di lavoro, nei limiti di dodici ore annue individuali e con diritto alla retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
3. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è autocertificata dallo stesso dirigente e comunicata all'Amministrazione.

**Art. 10**  
**Diritto di affissione**

1. In ogni sede di lavoro è riconosciuto a tutte le organizzazioni sindacali alle quali aderiscono dipendenti l'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di manifesti, giornali, notiziari, circolari ed altri scritti o stampati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici.

**Art. 11**  
**Utilizzo di locali**

1. L'Amministrazione concorda con le organizzazioni sindacali del personale la possibilità di utilizzare idonei locali per consentire alle rappresentanze interne delle organizzazioni sindacali che fruiscono dei permessi retribuiti lo svolgimento dei loro compiti consentendo, se richiesto, l'uso delle reti telefoniche ed informatiche con l'addebito delle relative spese.

**TITOLO III**

**RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**

**Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro**

**Art. 12**  
**Contratto individuale di lavoro**

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto degli artt. 3, 5 e 6 della L.R. 21 luglio 2000, n. 3 e successive modificazioni, delle disposizioni di legge e della normativa

dell'Unione Europea.

2. Nel contratto di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, anche non contestuale, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) identità delle parti;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) il trattamento economico fondamentale;
- e) la qualifica professionale;
- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di servizio di prima assegnazione;
- h) termine finale in caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
- i) orario di lavoro settimanale;
- j) richiamo generale al contratto collettivo di lavoro;
- k) il termine di preavviso in caso di recesso.
- l) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- m) il diritto alla formazione;
- n) la durata delle ferie e dei permessi retribuiti;
- o) la procedura, la forma e i termini di preavviso in caso di risoluzione del contratto;
- p) l'importo iniziale della retribuzione con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- q) l'indicazione del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

3. Il contratto di lavoro individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro. E' in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire esclusivamente con rapporto di lavoro a tempo pieno, salvo quanto previsto dall'art. 25.

5. Il dirigente è tenuto a presentare la documentazione richiesta per l'assunzione in servizio nei termini previsti dalla normativa regolamentare per l'accesso all'impiego. Nel contratto di assunzione il dirigente deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa in vigore. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'Amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. In caso di recesso dal contratto di lavoro il dirigente e l'Amministrazione devono rispettare il termine di preavviso di cui all'articolo 19.

#### Art. 13 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio sia a tempo indeterminato che determinato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è di otto mesi.
2. Il periodo di prova decorre dalla data di effettiva assunzione in servizio e non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.
3. Ai fini del compimento del periodo di prova di cui al precedente comma si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.
4. Le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva durante il primo quadrimestre del periodo di prova e con preavviso di 10 giorni durante il secondo quadrimestre. Il recesso dell'Amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al dirigente spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturati.
5. L'Amministrazione procede alla valutazione dell'operato del dirigente durante il periodo di prova con le modalità di cui all'art. 38.
6. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva, ovvero, se a tempo determinato, per il periodo prestabilito. Il periodo di prova si computa nell'anzianità di servizio.
7. Qualora il dipendente regionale a tempo indeterminato consegua la nomina a dirigente e, al termine del periodo di prova, venga giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio nella posizione economico-professionale e relativo profilo professionale ricoperti prima della nomina a dirigente.

#### Art. 14

##### Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Al dirigente con contratto a tempo determinato, assunto in applicazione delle disposizioni di legge, si applica la disciplina prevista dagli artt. 12, 13 e 15.
2. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale definisce il trattamento economico di detto personale con riferimento a quello previsto per la dirigenza, tenuto conto della particolarità dell'incarico conferito.

#### Art. 15

##### Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessa, oltre che nei casi specifici previsti nel presente contratto:
  - a) al raggiungimento dei limiti di età o di servizio;
  - b) nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità;
  - c) per superamento del periodo di comporta ai sensi del comma 15 dell'art. 27 del presente contratto;
  - d) per recesso del dirigente;
  - e) per recesso dell'Amministrazione;
  - f) per risoluzione consensuale;
  - g) decesso del dirigente.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro al verificarsi della condizione prevista, con effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista o di raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, fatti salvi gli effetti delle vigenti disposizioni in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e di divieto di trattenimento in servizio. L'Amministrazione comunica almeno 6 mesi prima e comunque per iscritto, l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nell'ipotesi di cui alla lettera b) del comma 1 il rapporto di lavoro si risolve con effetto dal giorno successivo a quello di notifica all'Amministrazione del relativo verbale di accertamento medico-legale.

4. Nel caso di recesso del dirigente per dimissioni volontarie, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il dirigente deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i prescritti termini di preavviso.

5. Il dirigente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere a domanda riammesso in servizio. La riammissione in servizio è subordinata alla vacanza del posto.

6. Il dirigente riammesso è ricollocato nella qualifica dirigenziale precedentemente in godimento, con riconoscimento ai fini giuridici dell'anzianità pregressa e attribuzione della retribuzione individuale di anzianità goduta alla data di cessazione dal servizio.

## Art. 16 Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In caso di recesso per giusta causa si applica l'articolo 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'articolo 3 della legge n. 604/1966.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato, convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può promuovere la definizione della controversia davanti al

collegio di conciliazione ai sensi della vigente normativa in materia.

#### Art. 17

##### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'articolo 16.
2. Il dirigente rinvio a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, o comunque rientranti nella previsione dell'articolo 16, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità del medesimo articolo 16, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla prima sentenza di assoluzione, ancorché non definitiva.
3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a tre anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'articolo 16.
4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale di cui all'articolo 39.
5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, relativamente all'articolo 39 per trattamento fondamentale, tenuto conto dell'incarico ricoperto al momento della sospensione stessa.

#### Art. 18

##### Risoluzione consensuale

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare la cui misura può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota dell'indennità di posizione in godimento.
3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

#### Art. 19

##### Termine ed indennità di preavviso

1. Per il dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è fissato in giorni 120 di calendario, decorrente dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.
2. Il dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato è tenuto ad un preavviso pari a 60 giorni di calendario, il cui termine decorre dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere l'importo corrispondente dagli emolumenti spettanti al dirigente, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.
4. E' facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 3.
5. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso.
6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità.
8. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dall'Amministrazione nei casi di decesso del dirigente nonché di accertata inabilità al lavoro di cui all'art. 27, comma 15.

#### Art. 20 Indennità in caso di morte

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente, l'indennità sostitutiva del preavviso e delle ferie non fruiti, i ratei di stipendio e/o di tredicesima lasciati insoluti, nonché gli arretrati a qualsiasi titolo spettanti maturati successivamente alla data di decesso del dante causa, spettano al coniuge superstite ancorché separato legalmente o, in mancanza, ai figli.
2. Qualora non esistano i soggetti indicati nel comma precedente, detti emolumenti sono devoluti a favore degli eredi del dirigente.
3. Le norme contenute nel presente articolo si applicano anche nel caso di decesso del dirigente del Consiglio regionale già cessato dal servizio per l'eventuale corresponsione di arretrati e si estendono anche agli assegni integrativi erogati in base alle vigenti norme regionali.
4. Nel caso di decesso del titolare di assegno integrativo nel corso del mese, ai superstiti di cui al comma 1 compete l'intera mensilità.

## CAPO II

### Struttura del rapporto

#### Art. 21 Ferie

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale spetta l'intera retribuzione.
2. La durata delle ferie è di 32 o 36 giorni lavorativi, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata in cinque o sei giornate comprensive delle giornate previste dall'articolo 1 della L. 23 dicembre 1977, n. 937.
3. Qualora il dirigente presti servizio per periodi inferiori all'anno matura il diritto alle ferie di cui al comma 2 in proporzione alla durata dell'effettivo servizio, con arrotondamento alla mezza giornata.
4. Al fine di regolamentare l'eventuale chiusura di uffici in giorni lavorativi, l'Amministrazione, previa concertazione con i soggetti sindacali, possono stabilire all'inizio dell'anno solare e fino a tre giornate, che le ferie siano usufruite da tutto il personale o da determinate categorie.
5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e fatti salvi i casi di assoluta non fruibilità per ragioni non imputabili al lavoratore, non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente.
6. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dirigente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dirigente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre.
7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente 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, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.
8. 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 l'anno successivo.

9. Le ferie sono sospese da periodi di malattia adeguatamente e debitamente documentati che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratti per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarli con tempestiva informazione. Per malattie insorte all'estero la sospensione delle ferie è disposta per il periodo di ricovero ospedaliero o per periodi di assenza che si siano protratti per più di tre giorni certificati da una struttura sanitaria pubblica.

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 l'indicazione del periodo durante il quale è possibile godere delle ferie spetta all'Amministrazione in relazione alle esigenze di servizio.

11. L'indennità sostitutiva delle ferie è calcolata, su base oraria, in relazione alla retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità. L'indennità medesima non è soggetta a rideterminazione per effetto di variazioni retributive intervenute successivamente alla data in cui sorge il diritto al pagamento.

12. La disposizione di cui al comma 5 si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

## Art. 22 Festività

1. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché il giorno di lunedì di Pentecoste per gli uffici aventi sede nella provincia di Bolzano e la ricorrenza del Santo Patrono della località sede d'ufficio, per gli uffici che hanno sede nella provincia di Trento.

2. Quando la ricorrenza del Santo Patrono della località sede dell'Ufficio di assegnazione cade in un giorno non lavorativo o festivo è riconosciuto un giorno di ferie in aggiunta a quello stabilito dal precedente art. 21.

3. Qualora per esigenze dell'Amministrazione il dirigente debba prestare servizio in un giorno non lavorativo riconosciuto festivo, esso ha diritto di astenersi dal lavoro in un altro giorno feriale. L'astensione dal lavoro è ridotta a mezza giornata quando la prestazione di lavoro sia inferiore alle quattro ore.

## Art. 23 Permessi retribuiti

1. A domanda il dirigente ha diritto a permessi retribuiti, entro il limite annuo di quindici giorni per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a) per particolari motivi personali o familiari valutati dall'amministrazione. Rientrano fra i particolari motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero, ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato;

b) per la partecipazione a concorsi od esami, secondo quanto previsto dall'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli relativi alla partecipazione agli esami di bilinguismo, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

2. Il dirigente ha altresì diritto a:

- 15 giorni, dei quali 14 da fruire consecutivamente entro 45 giorni dalla data della celebrazione del rito riconosciuto dall'ordinamento. Nel computo dei 15 giorni è compreso quello della celebrazione del rito;
- 5 giorni per la nascita di ogni figlio;
- 3 giorni per evento, compreso quello del funerale, in caso di lutto per coniuge, parenti e affini entro il primo grado;
- 2 giorni per evento, compreso quello del funerale, in caso di lutto per parenti e affini entro il secondo grado;
- la giornata del funerale in caso di lutto per parenti entro il terzo grado.

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. Tali permessi possono essere frazionati in ore giornaliere non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari, ad esclusione dei permessi sindacali.

6. Il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, che non esaustivamente di seguito si riportano:

- a) per donazione di sangue: il giorno del prelievo;
- b) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione di elezioni nei giorni in cui il dirigente è impegnato ai seggi elettorali;
- c) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge.

#### Art. 24 Orario di servizio

1. Il personale dirigenziale assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

2. In ogni caso il personale dirigenziale deve assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali e nell'organizzare il proprio tempo di lavoro deve tener conto delle indicazioni del Presidente del Consiglio regionale.

3. Nell'ambito dell'assetto organizzativo del Consiglio regionale, il Segretario generale e il Vicesegretario generale, assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello del resto del personale per l'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

4. L'attestazione della presenza giornaliera in servizio viene effettuata attraverso dichiarazione sostitutiva da parte del dirigente, sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio regionale circa la regolare prestazione.

5. Gli uffici rimangono chiusi nei pomeriggi feriali del 24 dicembre e 31 dicembre. Le relative modalità di recupero sono stabilite dal Consiglio regionale.

#### Art. 25

##### Accesso al regime ad impegno ridotto

1. Il personale dirigente può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto in presenza di idonee situazioni organizzative e gravi documentate situazioni personali o per importanti esigenze di cura familiare. L'amministrazione può consentire l'accesso all'impegno ridotto qualora lo ritenga compatibile con l'attività svolta dal dirigente, tenuto conto della situazione del richiedente ed in particolare delle disabilità ovvero di particolari condizioni psico-fisiche, o dell'affezione da gravi patologie, della necessità di cura di familiari disabili, o in particolari condizioni psico-fisiche o di anziani non autosufficienti, dell'attività di cura dei figli.

2. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza – è stabilito dall'amministrazione. L'orario e le modalità di articolazione della prestazione lavorativa sono fissate tenuto conto della natura dell'attività, degli orari di servizio e di lavoro praticati per una prestazione settimanale comunque non inferiore a 24 ore.

3. L'accesso al regime di impegno ridotto, che è temporaneo, può essere richiesto per un periodo predeterminato ed è rinnovabile; il rientro al regime pieno può essere anticipato al cessare delle ragioni che lo hanno determinato.

#### Art. 26

##### Lavoro agile (smart working)

1. Al fine di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ampliando ulteriormente le opportunità derivanti dall'evoluzione tecnologica e dell'organizzazione del lavoro, anche in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e dell'evoluzione delle competenze professionali di ciascun dipendente, l'amministrazione introduce il lavoro agile (smart-working) come modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

2. Nell'attivare le posizioni di lavoro agile l'amministrazione si atterrà a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2017 e dalla disciplina prevista tramite specifico regolamento da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali.

3. Al termine di ciascun anno di applicazione dell'istituto viene assicurata puntuale informazione alle OO.SS. in merito alla numerosità e alla tipologia delle posizioni attivate.

#### Art. 27 Assenze per malattia

1. L'assenza per malattia, ovvero la sua prosecuzione, deve essere comunicata all'amministrazione tempestivamente e comunque prima dell'inizio della fascia obbligatoria dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.

2. Qualora l'assenza si protragga per più di due giorni lavorativi, il dirigente è tenuto a farsi rilasciare dal medico curante il certificato medico recante la sola prognosi e a comunicarlo all'amministrazione. In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, la malattia va documentata fin dal suo inizio previa richiesta scritta dell'amministrazione e per il periodo temporale indicato.

3. L'Amministrazione può disporre il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente struttura sanitaria pubblica. A tal fine il dirigente, ancorché formalmente autorizzato dal medico curante in via generica ad uscire dall'abitazione, deve essere reperibile alla propria residenza o al domicilio comunicato, se diverso, tra le ore 10:00 e 12:00 del mattino e le ore 17:00 e 19:00 del pomeriggio di ciascun giorno anche festivo.

4. Il dirigente che durante l'assenza, dimori in luogo diverso da quello di residenza o di domicilio comunicato deve darne tempestiva notizia all'Amministrazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

5. Qualora il dirigente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

6. Qualora non venga riconosciuta l'esistenza della malattia o venga accertato che la stessa non giustifica l'assenza dal servizio oppure che le visite di controllo non si siano potute effettuare per fatto imputabile al dirigente, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

7. Nei casi di cui al comma 6 il dirigente decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo in conseguenza dell'assenza ingiustificata ad una seconda visita medica di controllo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

8. Le assenze per malattia non possono superare i diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'inizio della malattia in corso.

9. Il trattamento economico spettante al dirigente che si assenti per malattia è il

seguinte:

- a) per 12 mesi di assenza nel triennio, l'intero trattamento fondamentale con esclusione di ogni compenso accessorio;
- b) per ulteriori 6 mesi nel triennio, il 50% della retribuzione di cui alla lett. a).

10. Il trattamento economico di cui al comma 9 spetta anche nel caso di assenze frazionate. In particolare per la determinazione del trattamento economico da corrispondere va considerata la retribuzione effettivamente erogata nei periodi compresi nel triennio di riferimento attribuendo quindi al lavoratore, durante il nuovo evento morboso, il trattamento economico di cui al comma 9 lett. a) fino al raggiungimento del limite di 12 mesi e di cui al comma 9 lett. b) fino al limite di sei mesi.

11. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico. È comunque fatto salvo quanto previsto dal comma 15 in merito alla dispensa per inabilità al servizio. Le parti si impegnano a individuare una certificazione che risulti rispettosa della tutela della privacy. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

12. Superato il periodo previsto dal comma 8, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso dall'Amministrazione di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità di servizio.

13. Il dirigente affetto da malattie gravi ha diritto, a domanda, di fruire in aggiunta al periodo massimo previsto dai commi 8 e 12 del presente articolo di un anno di aspettativa frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

14. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui ai commi 12 e 13 e durante i periodi medesimi l'Amministrazione ha facoltà di procedere all'accertamento delle condizioni di salute del dirigente tramite la struttura sanitaria pubblica competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

15. L'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro, superati i periodi di assenza di cui ai commi 8, 12 e 13 oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato inabile al servizio per motivi di salute e non sia possibile utilizzarlo, previa domanda dell'interessato, in altre mansioni anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di posizione economico professionale inferiore. In quest'ultimo caso al dirigente spetta il trattamento economico previsto dal comma 4 dell'articolo 91 del contratto collettivo 1 dicembre 2008 del personale dell'area non dirigenziale.

16. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dai commi 12 e 13 del

presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

17. Quando il dirigente debba sottoporsi a visite o terapie prolungate l'Amministrazione può concedere, su richiesta documentata dell'interessato, particolari articolazioni orarie.

18. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, lett. a) e b), compresi gli oneri riflessi.

#### Art. 28

##### Infortunati sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. La disciplina in materia di infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio riferita ai dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

#### Art. 29

##### Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio

1. Il dirigente è collocato, a richiesta, in aspettativa non retribuita per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio, per una durata massima complessiva di anni uno.

2. Agli effetti della determinazione del limite massimo di durata delle aspettative di cui al comma 1, due periodi si sommano quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. Le assenze per l'aspettativa di cui al presente articolo non possono comunque superare i dodici mesi nel quinquennio.

3. Il dirigente che aspira ad ottenere l'aspettativa di cui al precedente comma deve presentare motivata domanda al competente ufficio.

4. Per oggettive e motivate ragioni di servizio, da enunciarsi nel provvedimento, l'Amministrazione ha facoltà di respingere la domanda, di anticiparne o ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata della aspettativa richiesta.

5. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio.

6. Non vengono presi in considerazione quali motivi personali per la concessione dell'aspettativa di cui al presente articolo ragioni di salute per le quali trova applicazione l'art. 25 del presente contratto.

7. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini giuridici ed economici, né del trattamento di quiescenza e di previdenza.

8. Il dirigente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

9. Oltre ai casi di cui al comma 1, possono essere concesse, a richiesta, aspettative previste dalla normativa nazionale per particolari motivazioni, quali ad esempio aspettativa per il ricongiungimento del coniuge all'estero, per attività di volontariato nei Paesi in via di sviluppo nell'ambito di interventi realizzati dallo Stato, dalla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige o dalle due Province Autonome.

#### Art. 30

#### Tutela della maternità e paternità

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applica, fatto salvo quanto disposto dai commi seguenti, il d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.
2. Alle dirigenti madri o ai dirigenti padri e agli altri soggetti indicati dal comma 8 spetta durante il congedo di maternità o di paternità l'intero trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio.
3. Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Detta astensione, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi 30 giorni di calendario per i quali spetta l'intero trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio. Per il restante periodo alle madri lavoratrici o ai padri lavoratori spetta il 30% del trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio fino ai sei anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai sei ai dodici anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla 13esima mensilità.
4. L'attribuzione dell'intero trattamento economico previsto al comma 3 per il periodo di congedo parentale non superiore ai 30 giorni di calendario spetta una sola volta nell'ambito del periodo complessivo, anche nel caso in cui il congedo venga usufruito alternativamente da entrambi i genitori.
5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del dodicesimo, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto ad un massimo complessivo di sessanta giorni lavorativi da usufruirsi a giornate intere, computati per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario o con esso convenzionato. In caso di fruizione frazionata si applicano i criteri previsti per il congedo parentale. Esauriti i sessanta giorni retribuiti entrambi i genitori alternativamente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai sei anni senza alcuna retribuzione. Dal sesto al dodicesimo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore, con copertura previdenziale a carico dell'amministrazione qualora i sessanta giorni siano stati esauriti. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo

anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto all'assenza non retribuita.

6. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 7 del d.lgs. 151/2001, e successive modificazioni, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute della madre lavoratrice, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al titolo IV del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

7. Qualora il figlio, nato prematuro, abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre può rientrare al lavoro previa presentazione di certificazione medica che ne attesti l'idoneità al servizio e fruire del restante periodo di congedo di maternità dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

8. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali e, fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, essi hanno diritto di fruire dei seguenti benefici:

- a) congedo di maternità e di paternità: per un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore e comunque non oltre il 18esimo anno di età;
- b) congedo parentale: qualunque sia l'età del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggior età. Il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi dodici anni dall'ingresso del medesimo nella famiglia. Per i congedi parentali richiesti entro i sei anni dall'ingresso del minore nella famiglia, il trattamento economico e giuridico è quello spettante per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra zero e sei anni; qualora il congedo parentale venga richiesto successivamente ai sei anni dalla data di ingresso del minore nella famiglia, spetta il trattamento economico e giuridico per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra i sei e i dodici anni;
- c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 5 del presente articolo;
- d) riposi giornalieri: le disposizioni in materia di riposi giornalieri previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia;
- e) aspettativa non retribuita di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione.

9. Per la cura dei figli con handicap grave si applicano le disposizioni speciali previste nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

### Art. 31

#### Modalità di fruizione del congedo parentale

1. Il congedo parentale può essere fruito in non più di sei soluzioni, se fruito da entrambi i genitori, ossia in non più di cinque soluzioni, se fruito da un solo genitore.

2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del/la dirigente.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il dirigente è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, ad un preavviso scritto all'Amministrazione non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto supera un mese. L'Amministrazione può, di volta in volta, derogare da tale termine.

#### Art. 32

##### Aspettativa per il personale con prole

1. Il personale dell'area dirigenziale, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 30, è, a domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di sei mesi per ogni singolo figlio convivente, da usufruire entro il quinto anno di età del medesimo.

2. Il tempo trascorso nella aspettativa predetta non è utile ai fini giuridici ed economici, sia dell'indennità di fine servizio, mentre viene utilmente computato ai fini del relativo trattamento di pensione.

3. Durante l'aspettativa di cui ai commi precedenti, gli oneri di pensione e di assistenza sono a carico dell'Amministrazione, inclusa la quota contributiva di pertinenza del dirigente medesimo.

4. L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto obbligo di astensione dal servizio per gravidanza.

5. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi e comprovati motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del restante periodo di aspettativa.

6. Il parto gemellare o plurigemino non consente di raddoppiare il periodo di aspettativa.

7. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi cinque anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque entro il 15esimo anno di età del minore.

#### Art. 33

##### Assenze per mandato politico

1. Il dirigente chiamato a ricoprire le cariche pubbliche elettive previste dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha diritto di disporre del tempo necessario per l'espletamento del mandato fruendo dell'aspettativa e dei permessi previsti dalla normativa citata e successive modificazioni.

2. Al dirigente chiamato a far parte del Parlamento nazionale, del Parlamento europeo, dei Consigli regionali e dei Consigli delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ovvero dei rispettivi organi di governo, si applicano le disposizioni dell'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Art. 34  
Assenze per sciopero

1. La trattenuta sulla retribuzione è rapportata alla durata dell'astensione dal lavoro con decurtazione oraria pari a 1/156 degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti.

Art. 35  
Aggiornamento professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti, in modo funzionale alle esigenze dall'Amministrazione, quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

4. L'Amministrazione può permettere al dirigente di partecipare, senza oneri per l'Amministrazione stessa, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può essere inoltre concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi in un triennio.

5. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione ed aggiornamento, svolte dal dirigente ai sensi del comma 4, con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

6. In caso di un corso individuale non obbligatorio di formazione e di aggiornamento a titolo oneroso per l'Amministrazione con presunti costi complessivi superiori a 3.000,00 Euro nel corso dell'anno solare, la partecipazione da parte del dipendente è subordinata all'impegno del medesimo di rispettare un periodo di permanenza minimo presso l'Amministrazione di tre anni, decorrenti dalla conclusione del percorso formativo. 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.

### CAPO III

#### Norme disciplinari

#### Art. 36

##### Doveri del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.
2. Il dirigente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini ed è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" di cui all'Allegato A), nonché le "norme di garanzia sul funzionamento dei servizi pubblici essenziali" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro" in vigore per il restante personale regionale.
3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:
  - a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
  - b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13 e successive modificazioni;
  - c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
  - d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13 e successive modificazioni, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e succ. mod. in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e succ. mod. nonché dei provvedimenti attuativi;
  - e) adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, fatte salve diverse modalità di attestazione della presenza in servizio;
  - f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
  - g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
  - h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dirigente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dirigente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale;
  - i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato;
  - j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;

- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio competente, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri;
- q) partecipare salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori.

## **CAPO IV**

### **INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE**

#### **Art. 37**

##### **Affidamento degli incarichi dirigenziali**

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente in servizio, inquadrato in tale qualifica, uno degli incarichi istituiti secondo la strutturazione del proprio organigramma e quanto disposto dal testo unificato inerente il regolamento organico per il personale e il regolamento degli uffici del Consiglio regionale. In caso di assenza di personale con qualifica di dirigente, gli incarichi sopraindicati possono essere attribuiti al personale avente i requisiti per il conferimento degli stessi.
2. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati.
3. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile. E' fatto salvo il mantenimento del trattamento economico dell'incarico conferito originariamente fino alla sua scadenza.

#### **Art. 38**

##### **Valutazione dei dirigenti**

1. L'Ufficio di Presidenza definisce criteri e sistemi di valutazione delle competenze organizzative e delle prestazioni dei dirigenti, al fine di verificare i relativi risultati di gestione, la rispondenza dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti agli obiettivi stabiliti dalla legge e nei programmi dell'Ufficio di Presidenza, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Ufficio di Presidenza può avvalersi di un nucleo di valutazione dei dirigenti, composto da tre membri estranei alla struttura organizzativa del Consiglio, scelti nel rispetto del principio della proporzionale linguistica.

3. Il nucleo di valutazione è nominato dall'Ufficio di Presidenza, opera in posizione di autonomia funzionale, ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere oralmente e per iscritto informazioni agli uffici e risponde esclusivamente all'Ufficio di Presidenza.

4. L'Ufficio di Presidenza definisce con regolamento, sentite le OO.SS. firmatarie del presente contratto, i criteri generali che interessano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, la periodicità e la procedura di valutazione della dirigenza.

5. Nel valutare l'operato dei dirigenti, l'Ufficio di Presidenza dovrà tenere conto in modo esplicito della correlazione tra le linee programmatiche pertinenti a ciascuna struttura organizzativa, le direttive attuative, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi. Il sistema di valutazione dev'essere comunicato ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'organismo preposto alla valutazione acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce, o comunque conferisce mandato e/o da un legale di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale del dirigente interessato. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.

8. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui ai commi precedenti, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.

9. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita dell'indennità di funzione e del trattamento economico accessorio. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.

## **TITOLO IV**

### **Trattamento economico**

#### **CAPO I**

#### **La retribuzione**

##### **Art. 39**

##### **Struttura della retribuzione**

1. La struttura della retribuzione del personale dirigente si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta;
- d) indennità di bilinguità e trilinguità;
- e) assegno personale per il funzionario comandato da altri Enti (art. 52);
- f) assegno personale, ove spettante;

- trattamento accessorio

- g) assegno personale per il funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente (art. 52);
- h) retribuzione di risultato;
- i) indennità di disagiata residenza, ove spettante;
- j) indennità di missione.

2. Le competenze aventi carattere fisso e continuativo di cui ai commi precedenti sono corrisposte congiuntamente, in unica soluzione mensile.

#### Art. 40 Stipendio tabellare

1. Al personale interessato al presente contratto compete, nelle misure e secondo le decorrenze ivi previste, lo stipendio tabellare annuo di cui all'allegato B).

#### Art. 41 Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato

1. E' istituito il Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato della dirigenza.

2. Il Fondo è alimentato da risorse pari a quelle derivanti dall'applicazione del corrispondente articolo al personale regionale, rapportate al numero dei dirigenti e viene ulteriormente incrementato di una percentuale del 13,5 per cento, che l'Ufficio di Presidenza può elevare fino al 25 per cento. Al fondo conferiscono, altresì, le risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione collettiva.

3. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dal Ufficio di Presidenza destinando al risultato una misura non inferiore al 15% del fondo.

4. La quota del fondo destinata all'indennità di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, sono riassegnate al fondo dell'anno successivo destinandole per la retribuzione di risultato.

5. Nel caso di revisione della struttura organizzativa con mantenimento, aumento o diminuzione del numero dei dirigenti incaricati, il fondo è rispettivamente mantenuto, incrementato o diminuito in misura corrispondente all'importo medio teoricamente spettante nell'anno precedente a ciascun dirigente a titolo di indennità di posizione e retribuzione di risultato, salvo che il provvedimento di revisione indichi importi diversi in ragione delle variazioni, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle competenze attribuite.

6. Può essere annualmente disposto l'accantonamento di una quota del fondo fino a Euro 10.000,00 per la copertura di oneri o il rimborso di spese sostenute eccezionalmente dal dirigente per situazioni collegate al servizio. La liquidazione delle eventuali somme è disposta dall'Ufficio di Presidenza. Le somme non utilizzate confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

#### Art. 42

##### Indennità di posizione

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

2. L'entità dell'indennità di posizione viene determinata in relazione alla graduazione delle strutture organizzative in misura non inferiore a 25.000,00 Euro e non superiore all'importo dello stipendio tabellare stabilito dall'allegato B), calcolato per 13 mensilità. Tale limite massimo può essere derogato nei confronti del Segretario Generale e del Vicesegretario generale.

3. La graduazione delle strutture è disposta dalla, dall'Ufficio di Presidenza previa concertazione con le OO.SS., sulla base dei criteri dalla stessa adottati.

4. In caso di mancato rinnovo o revoca, in entrambi i casi con l'obbligo di adeguata motivazione, o di rinuncia dell'incarico dirigenziale, il dirigente è impiegato in compiti o funzioni di particolare impegno e complessità, tenuto conto della competenza e della professionalità acquisite e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'amministrazione, per i quali spetta un'indennità dirigenziale per compiti di supporto non superiore a Euro 25.000,00 annuali per dodici mensilità. Tale indennità non è alimentata dal fondo di cui all'art. 41. In caso di assegnazione a incarichi di direttore, sostituto direttore, incarichi speciali o di coordinamento tale indennità dirigenziale per compiti di supporto assorbe le corrispondenti indennità spettanti.

#### Art. 43

##### Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati o comunque prefissati.

2. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, rispetto ad obiettivi predeterminati dall'Amministrazione, tenendo conto sia del livello di impegno richiesto dal posto e dalla funzione sia della congruità delle risorse assegnate. Fra gli elementi da sottoporre alle valutazioni inerenti i risultati rientrano anche le capacità dimostrate dai

dirigenti in ordine al conseguimento di economie di gestione, nonché alla formulazione di proposte per il contenimento delle spese correnti dell'Ente.

3. La valutazione dell'attività e dei risultati dei dirigenti viene operata dall'Ufficio di Presidenza o dal Nucleo di valutazione di cui al comma 2 dell'art. 37 secondo quanto previsto dall'art. 37. Le decisioni inerenti l'attribuzione della retribuzione di risultato sono comunicate alle OO.SS..

4. La retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio resi nell'anno di riferimento, con arrotondamento al mese intero della frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

5. La valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dovrà essere effettuata entro il primo semestre dell'anno successivo il periodo valutato; l'erogazione viene effettuata di norma entro la mensilità di agosto.

#### Art. 44

##### Indennità di bilinguità e trilinguità

1. Al dirigente in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca rilasciato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752 e successive modificazioni, di livello C1 (ex grado A), spetta l'indennità di bilinguità nella misura stabilita nell'allegato B).

2. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua ladina di livello C1 (ex grado A) è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di cui al comma 1.

3. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua cimbra e/o mochena di livello C1 (ex grado A) è attribuita una maggiorazione pari al 25% dell'indennità di cui all'allegato B).

4. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite con le modalità previste per la corresponsione del trattamento economico fondamentale, di cui fanno parte.

#### Art. 45

##### Indennità di disagiata residenza

1. La disciplina in materia di indennità di disagiata residenza in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

#### Art. 46

##### Indennità di missione

1. Il trattamento di missione spettante ai dirigenti è disciplinato nell'allegato C) al presente contratto.

#### Art. 47

##### Corresponsione della retribuzione e tredicesima mensilità

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera e la retribuzione oraria sono pari rispettivamente ad 1/30 e ad 1/156 del trattamento fondamentale mensile. Ai dipendenti viene consegnato mensilmente un prospetto retributivo contenente la specificazione delle singole voci retributive.
2. Entro il 19 dicembre di ogni anno, ovvero entro il secondo mese successivo alla data di cessazione dal servizio, viene corrisposta ai dirigenti una tredicesima mensilità, commisurata ad un dodicesimo delle voci retributive annuali spettanti alle date suindicate, costituenti la retribuzione fondamentale.
3. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.
4. Per i periodi di assenza che comportino riduzione della retribuzione fissa mensile, il relativo rateo della tredicesima mensilità è ridotto in proporzione.
5. La tredicesima mensilità è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.
6. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

#### Art. 48

#### Effetti delle nuove retribuzioni

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, sul trattamento di fine servizio/rapporto, sull'assegno alimentare previsto dall'art. 17, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi.

### **CAPO II**

#### Disposizioni varie

#### Art. 49

#### Nuove nomine

1. Al funzionario preposto alle strutture dirigenziali ai sensi delle disposizioni del Regolamento organico del personale del Consiglio regionale, in possesso della qualifica dirigenziale ovvero in possesso dei requisiti per l'esercizio delle funzioni dirigenziali, spetta il trattamento economico fondamentale e accessorio previsto dal presente contratto.
2. Qualora la nuova nomina riguardi un funzionario proveniente dai ruoli dell'Amministrazione regionale, camerale o provinciale è confermata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

3. Ai dirigenti è attribuito, con decorrenza dalla nomina, oltre il trattamento economico iniziale previsto dal contratto, a titolo di retribuzione individuale di anzianità:
- a) se provenienti dai ruoli dell'Amministrazione regionale o Camerale il 100% della retribuzione individuale di anzianità goduta o in corso di maturazione nella qualifica di provenienza; tale retribuzione confluirà con decorrenza dalla data di cessazione dal servizio nel fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale non dirigente;
  - b) se provenienti da altri enti pubblici il 100% della retribuzione individuale di anzianità corrispondente alla anzianità di servizio valutata in termini economici con l'applicazione dei valori attribuiti ai dipendenti del Consiglio regionale alle varie epoche;
  - c) se provenienti da strutture private il riconoscimento al 100% del servizio prestato in posizioni dirigenziali con valutazione dello stesso in termini economici applicando i valori attribuiti al personale dirigenziale del Consiglio regionale alle varie epoche.

#### Art. 50

##### Assunzioni a contratto

1. Ove il Dirigente sia assunto a contratto a tempo determinato, allo stesso è attribuito dall'Ufficio di Presidenza, in relazione alle competenze, alla posizione ricoperta e all'impegno richiesto, uno stipendio tabellare variabile fra l'80% ed il 140% di quello stabilito dall'allegato B), nonché le altre voci retributive previste dall'art. 39 del presente contratto collettivo secondo le disposizioni recate per ogni emolumento dallo stesso.

#### Art. 51

##### Treatmento economico – normativo del dirigente ad impegno ridotto

1. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità. Resta fermo quanto previsto in materia di retribuzione di risultato che in sede di contrattazione decentrata ed in relazione al raggiungimento dei risultati previsti può applicarsi in misura non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
2. Gli istituti normativi sono applicati, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, secondo criteri proporzionali all'orario e con le modalità previste dalle disposizioni di legge e da quelle contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo parziale dal Contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale.
3. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime di impegno ridotto che violi la normativa sull'incompatibilità del rapporto d'impiego svolgendo, senza preventiva autorizzazione, attività a favore di terzi.

#### Art. 52

##### Treatmento economico del funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente

1. Al funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente, ivi incluse le funzioni di Capo di Gabinetto di cui all'articolo 53, è attribuita a titolo di assegno personale, in aggiunta al trattamento economico fondamentale in godimento, la differenza fra lo stipendio tabellare del dirigente ed il trattamento economico in godimento a titolo di stipendio, indennità integrativa speciale e indennità di funzione. Sono inoltre attribuite l'indennità di posizione, l'indennità di bilinguità e trilinguità nonché la retribuzione di risultato e il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, con assorbimento di eventuali indennità legate alle funzioni svolte comunque denominate.

1. Il trattamento di cui al comma 1 è attribuito altresì al funzionario incaricato della sostituzione del dirigente temporaneamente assente dal servizio, trascorsi 30 giorni consecutivi di sostituzione, escluse le ferie ordinarie, e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa.

3. Al funzionario comandato da altri enti, incaricato delle funzioni di dirigente, è attribuito a titolo di assegno personale, la differenza fra il trattamento economico complessivamente in godimento ed il trattamento economico iniziale di dirigente aumentato della retribuzione individuale di anzianità goduta. Spettano inoltre l'indennità di posizione, la retribuzione di risultato e il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, integrato, a titolo di indennità accessoria, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, dell'indennità di bilinguità e trilinguità. Nel caso predetto, il dipendente ha diritto all'importo più elevato dell'indennità, di cui si tiene conto nel calcolo dell'assegno personale.

#### Art. 53

#### Treatmento economico del Capo di Gabinetto

1. Al personale, anche accolto dall'esterno, cui sono affidate a tempo determinato le funzioni di Capo di Gabinetto spetta lo stipendio tabellare previsto per il Capo di Gabinetto del Presidente della Regione. Al personale comandato da altri enti, incaricato delle medesime funzioni, è attribuito a titolo di assegno personale, la differenza fra il trattamento economico complessivamente in godimento e il trattamento di cui al primo periodo, aumentato della retribuzione individuale di anzianità goduta.

2. Spettano inoltre l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato nella misura prevista per il Capo di Gabinetto del Presidente della Regione.

2. Spetta inoltre il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, integrato, a titolo di indennità accessoria, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, dell'indennità di bilinguità e trilinguità.

3. Il trattamento di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo non grava sul fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato di cui al presente contratto.

Art. 54  
Servizio alternativo di mensa

1. Il servizio alternativo di mensa in favore dei dirigenti è disciplinato dalla normativa in vigore per il restante personale.

Art. 55  
Copertura assicurativa

1. L'Amministrazione stipula polizze assicurative per il personale contro i rischi di responsabilità civile verso terzi nonché contro qualsiasi altro rischio connesso alle mansioni, ivi comprese le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi.

**CAPO III**

Disposizioni in materia di oneri risarcitori

Art. 56  
Disposizioni in materia di oneri risarcitori

1. La disciplina in materia di oneri risarcitori in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

**CAPO IV**

Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto

Art. 57  
Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto

1. La disciplina in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

**CAPO V**

*Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa*

Art. 58  
Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa

1. La disciplina in materia di assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

**NORME FINALI**

1. Il fondo di cui all'art. 41 è incrementato dei seguenti importi mensili pro-capite (esclusi gli oneri riflessi) ed è ripartito in base ai criteri previsti dall'art. 42:

- Euro 40,00 dal 1.1.2019
- Euro 90,00 dal 1.1.2020
- Euro 200,00 dal 1.1.2021 sino al 31.12.2022

ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE  
DELL'AREA DIRIGENZIALE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA REGIONE  
AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE

## ALLEGATO A) - CODICE DI COMPORTAMENTO

Si rimanda al Decreto del Presidente del Consiglio regionale n. 207 del 6 novembre 2014 recante “modifiche al codice di comportamento del personale dell’area dirigenziale e non dirigenziale del consiglio regionale deliberato con proprio provvedimento n. 14/2014”.

**ALLEGATO B)**  
**TABELLE TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Tabella / Tabelle 1)**

**INCREMENTI MENSILI LORDI SPETTANTI PER IL TRIENNIO 2019-2021**  
(per 13 mensilità)

Aumento stipendiale mensile spettante dal 1.1.2019	Aumento mensile spettante dal 1.1.2020 (con riass. aumento 1.1.2019)	Aumento mensile spettante dal 1.1.2021 (con riass. aumento 1.1.2019)
€ 50,00	€ 100,00	€ 220,00

**Tabella / Tabelle 2)**

**TABELLA TRATTAMENTO ECONOMICO / GEHALTSTABELLE**

Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2021	Tipologia attestato posseduto	Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	maggiorazione indennità per lingua cimbra e/o mochena
€ 58.440,00	C1 (ex A)	€ 300,00	€ 150,00	€ 350,00	€ 175,00	€ 350,00	€ 175,00	€ 87,50

## **Allegato C) TRATTAMENTO DI MISSIONE**

### **C) TRATTAMENTO DI MISSIONE**

#### *Art. 1*

##### *Definizioni e autorizzazione*

1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dirigente interessato, distanti almeno dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla residenza o dimora abituale se più vicina e per una durata di almeno tre ore.
2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto presso il quale il dirigente presta abitualmente servizio.
3. L'autorizzazione a compiere la missione è data dal Presidente, dal Vicepresidente Vicario o dal Segretario generale.

#### *Art. 2*

##### *Indennità di missione all'estero*

1. Per l'espletamento delle missioni all'estero al personale compete l'indennità oraria di 1,50 euro nella fascia oraria dalle ore 9:00 alle ore 17:00 ed 2,50 euro nella fascia oraria dalle ore 17:00 alle ore 9:00 e nei giorni festivi.
2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.
3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.

#### *Art. 3*

##### *Rimborso delle spese di vitto*

1. Ove durante la missione ci sia la necessità di consumare il pasto fuori dalla propria sede di servizio o del comune di abituale dimora, compete il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, nel limite 32,00 euro per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a 12 ore il limite di rimborso è raddoppiato relativamente ad uno o due pasti.  
I limiti di spesa di cui al presente comma, nel caso di missioni all'estero, sono aumentati del 50%. Con dichiarazione vistata dal Presidente o da suo delegato, tali limiti possono essere derogati.
2. Il pasto va consumato, ove possibile, in locali convenzionati con l'uso del buono pasto.
3. Ove, per esigenze di servizio, durante la missione non sia possibile al dirigente fruire del pasto, allo stesso compete un importo forfetario corrispondente al valore

intero del pasto completo previsto dal servizio alternativo di mensa.

4. Il rimborso di cui al comma 3 compete anche al dirigente adibito in via eccezionale a servizi di carattere particolare, che non consentano la normale pausa pranzo.

#### *Art. 4*

##### *Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento*

1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto di linea (treno, autobus, aereo, nave, ecc.) compete il rimborso delle spese documentate.

2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso di mezzi di cui al comma 1 ovvero degli automezzi di proprietà della Regione, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro dell'itinerario la seguente indennità chilometrica:

a) per autovetture: 1/3 del prezzo della benzina verde;

b) per motocicli: 1/9 del prezzo della benzina verde.

Il numero dei chilometri percorsi viene determinato come segue:

- per viaggi entro il territorio della regione in base all'elenco delle distanze dal capoluogo delle due province, ai comuni, paesi, frazioni, ecc., predisposto dall'amministrazione regionale;
- per viaggi fuori dal territorio della regione in base alle distanze desunte dal percorso stabilito nella relativa autorizzazione.

In entrambi i casi, sulla distanza indicata è consentita una maggiorazione massima del 10%.

3. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del trimestre successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel mese precedente.

4. Per il rimborso delle spese di viaggio si considera la distanza tra la sede di servizio e la località nella quale viene compiuta la missione. Qualora la missione abbia inizio dal luogo di dimora del dirigente, si considera la distanza tra il luogo di dimora (se più vicino) e la località nella quale viene compiuta la missione.

5. L'amministrazione, ai fini dell'attribuzione del trattamento di missione, adotta apposito prontuario indicante le distanze chilometriche fra comuni o frazioni.

6. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, per l'uso del taxi.

7. Vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in alberghi con non più di quattro stelle.

#### *Art. 5*

##### *Uso del proprio automezzo per viaggi di servizio*

1. L'amministrazione può autorizzare il dirigente all'uso di un automezzo proprio per effettuare viaggi di servizio. E' consentito l'uso di mezzi di trasporto non di proprietà, purché il dirigente presenti dichiarazione sostitutiva di atto notorio rilasciato dal proprietario, che lo autorizza ad averne la piena disponibilità. Al personale medesimo è corrisposta l'indennità chilometrica di cui all'art. 4 del comma 2 del presente allegato.
2. L'autorizzazione è rilasciata dal Segretario generale su presentazione di domanda da parte dell'interessato, dalla quale risulti che l'amministrazione è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo, ed è subordinata al possesso della abilitazione alla guida di autoveicoli, al pagamento della tassa di circolazione e della polizza di assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi.
3. La stessa è valida fino alla revoca scritta da parte della stessa autorità che l'ha concessa a condizione che siano rispettate tutte le disposizioni di legge vigenti che regolano il rilascio e la validità della patente di guida, l'assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi, il pagamento della tassa di possesso e che permangano la proprietà o le condizioni di disponibilità del mezzo come stabilite dal comma 1.
4. La mancanza di uno dei requisiti specificati al comma precedente determina la sospensione automatica dell'efficacia dell'autorizzazione fino alla regolarizzazione dell'elemento mancante.
5. Nell'eventualità di sostituzione della vettura che verrà usata per viaggi di servizio il dirigente dovrà presentare apposita domanda per il rilascio di una nuova autorizzazione.
6. Nei viaggi di servizio il dirigente autorizzato all'uso dell'automezzo proprio o di quello di cui ha la disponibilità può trasportare, in relazione al servizio comandato, altri soggetti.
7. In caso di incidente in viaggio di servizio compiuto con proprio automezzo, al dirigente in missione spetta il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo stesso, salvo una franchigia di 50,00 euro a carico del dirigente, sempre che non esista colpa grave del dirigente e non siano tenute al risarcimento terze persone.

*Art. 6*  
*Disposizioni speciali*

1. Al dirigente che compia viaggi di servizio entro il centro abitato ove ha sede l'Ufficio di assegnazione o in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di servizio o dalla località di abituale dimora compete il rimborso e l'indennità chilometrica, in relazione alla distanza effettivamente percorsa, di cui all'art. 4 del presente allegato.

*Art. 7*  
*Anticipazioni spese*

1. Per le missioni l'amministrazione può, su richiesta, concedere un'anticipazione delle prevedibili spese, rimborsabili dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale. L'anticipazione viene concessa solamente qualora le relative spese ammontino a non meno di 100,00 euro.

*Art. 8*  
*Liquidazione delle missioni*

1. La liquidazione delle missioni ha luogo, di norma, con la mensilità successiva alla data di presentazione della tabella. Al modulo di liquidazione compilato vanno allegate, se esistenti, la documentazione giustificativa comprovante le spese di viaggio e/o di pernottamento e/o di vitto, nonché altre eventuali documentazioni.
2. La distinta di liquidazione deve essere firmata dal richiedente, e dal Presidente, o dal Vicepresidente Vicario o dal Segretario generale a conferma dei dati ivi dichiarati. I sottoscrittori, inoltre, attestano che tutte le missioni indicate nella distinta sono state regolarmente autorizzate o approvate.

*Art. 9*  
*Provvedimenti disciplinari*

1. Il dirigente che, al fine di ritrarne un indebito vantaggio, sottoscrive distinte o dichiarazioni in tutto o in parte non veritiere sulle missioni eseguite risponde ad ogni effetto, sotto il profilo disciplinare.

*Art. 10*  
*Sede di servizio*

1. La sede di servizio dei dirigenti può essere stabilita dall'Ufficio di Presidenza sia in Trento o in Bolzano. Lo spostamento da una sede all'altra per garantire la funzionalità della struttura cui il dirigente è preposto, comporta il rimborso delle spese di viaggio unitamente al riconoscimento come servizio del tempo di viaggio e solamente nel caso in cui il viaggio non sostituisca quello normale di rientro nella residenza.